

mierungspotenziale des Kooperativen Modells hinsichtlich der berufsstrukturellen Ausrichtung der Förderung bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Ein Gesamtfazit der drei vorstehend ausgeführten Aspekte der Programmevaluation – Zielerreichung, Kosten-Nutzen-Verhältnis und Steuerungsfähigkeit – führt unter Berücksichtigung des vorrangigen Ausgleichsziels der Landesregierung dazu, dass die Verbundausbildung am besten unter allen Förderkomponenten abschneidet. Auf die nächstbeste Performance kommen das Kooperativen Modell, die betriebsnahe Ausbildung und die Prämienförderung.

Wird abschließend das Zusammenwirken dieser Förderkomponenten analysiert, so zeigen sich in Bezug auf die Ziele einer aktiven Berufsbildungspolitik ambivalente Programmwirkungen:

- Das Ziel des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt konnte nicht (vollständig) erreicht werden. Maßgebliche Indizien hierfür sind die (sinkenden) Einmündungsquoten und die (ansteigenden) Anteile von Altnachfragern/-fragerinnen an den Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen²⁴⁸. Gleichwohl wurde die bestehende Lücke mit Hilfe der Förderung in relevantem Maße verringert, so dass p. a. mehr als 5.000 ansonsten unversorgten Jugendlichen eine Ausbildungschance eröffnet werden konnte.
- Das Ziel der Chancengleichheit am Ausbildungsmarkt wurde durch die Förderpraxis ebenfalls nicht umfassend verwirklicht. Zwar konnten insbesondere mit Hilfe der Förderkomponenten zum „Lückenschluss“ geschlechtsspezifische, regionale und soziale Verbesserungen gegenüber dem Status quo erreicht werden. Auf der anderen Seite trugen die Prämienförderung und die Verbundausbildung vielfach zur Bewahrung des Status quo bei. Zudem zeitigten die betriebsnahe Ausbildung und das Kooperative Modell auch nicht intendierte Wirkungen bezüglich besserer Chancengleichheit – beispielsweise waren mit den letztgenannten Förderkomponenten finanzielle Nachteile bei den in diese Ausbildungsformen einmündenden Jugendlichen verbunden.
- Das Ziel der Sicherung der internen und externen Qualität der Ausbildung konnte teilweise befördert werden, es zeigten sich aber auch gegenläufige Wirkungen. Positiv befördert wurde mehrheitlich die Ausbildungsqualität im engeren Sinne, demgegenüber zeigten sich insbesondere bei den Förderkomponenten zum „Lückenschluss“ kritische nicht intendierte Wirkungen im Hinblick auf die Bedarfsorientierung der Förderung.

7 Exkurs: Untersuchungsergebnisse zu ausgewählten weiteren Aspekten der beruflichen Erstausbildung

Nachfolgend werden die Untersuchungsergebnisse zu weiteren Aspekten der beruflichen Erstausbildung vorgestellt, die Bestandteil des Auftrages des MASGF an das Projektteam waren. Dabei handelt es sich um die folgenden Untersuchungsfelder:

- Akzeptanz des Dualen Systems,
- Organisationsformen der beruflichen Erstausbildung,
- Implementation neuer Ausbildungsberufe im Land Brandenburg,

²⁴⁸ Vergleiche dazu die Abschnitte 3.1.1 und 3.1.4.

- Konzepte und Programme der beruflichen Erstausbildung und Optionen zur Minderung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen,
- spezifische Förderinstrumente für Risikogruppen – Brandenburger Erfahrungen mit berufspädagogischen Maßnahmen sowie
- kurz- und mittelfristige Entwicklungstrends am Ausbildungsmarkt – Demographische Falle und Fachkräftemangel als Zukunftsperspektive?

7.1 Zur Akzeptanz des Dualen Systems

7.1.1 Krise des Dualen Systems?

Seit Anfang der 90er Jahre wird eine breite Debatte darüber geführt, inwieweit das Duale System der Berufsausbildung zur Bewältigung der künftigen Herausforderungen – vor allem des Strukturwandels der Arbeitswelt, des Übergangs in die Dienstleistungsgesellschaft, der Globalisierung und europäischen Integration – noch geeignet ist, oder ob es nicht wesentlich umgestaltet werden muss²⁴⁹. In diesem Zusammenhang wurde und wird auch von einer Krise des Dualen Systems gesprochen. Ausgelöst wurde diese Diskussion unter anderem durch die bundesweit sinkende Ausbildungsbereitschaft vor allem größerer Betriebe, aber auch kleinerer Betriebe in der ersten Hälfte der 90er Jahre.

Zu den wesentlichen Gründen der Einschränkung von Ausbildungsaktivitäten sowie der generell restriktiven Einstellungspolitik der Unternehmen ab Mitte der 90er Jahre gehörte die (skeptische) Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs²⁵⁰, aber auch strukturelle Verschiebungen im Qualifikationsbedarf der Betriebe. Die Fähigkeit des Dualen Systems, qualifizierten Nachwuchs hervorzubringen bzw. eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen beeinflusste – und beeinflusst – die Akzeptanz bei den beteiligten Akteuren und damit auch die Zukunft dieses Ausbildungssystems. Das heißt letztlich: Die Zukunft des Dualen Systems der Berufsausbildung ist zum einen abhängig von der Einschätzung seiner Leistungsfähigkeit durch die Betriebe, die als Ausbildungseinrichtungen (neben den Berufsschulen) sowohl die Durchführung der fachpraktischen Teile der dualen Ausbildung grundsätzlich ermöglichen müssen und schließlich als Beschäftigungsbetriebe die Verwertungsmöglichkeiten eines im Dualen System erworbenen Ausbildungsabschlusses entscheidend bestimmen. Zum anderen muss das System der dualen Berufsausbildung auf die Anforderungen und Erwartungen der Ausbildungsnachfrager/-fragerinnen reagieren, sowohl quantitativ in Bezug auf die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/-innen als auch qualitativ hinsichtlich der Berufswünsche der Jugendlichen.

7.1.2 Zukunftsfähigkeit betrieblicher Berufsausbildung im Dualen System - Defizite und Reformpotenziale

Nicht zuletzt am Mangel geeigneter Ausbildungsberufe in den wachsenden Dienstleistungsbranchen entzündete sich in den 90er Jahren die heftig und kontrovers geführte Diskussion um die Flexibilisierung der Ausbildung im Dualen System. Kern der Auseinandersetzung war die Ausrichtung der Ausbildung nach dem Berufsprinzip, das vor dem Hintergrund sich

²⁴⁹ Vergleiche dazu beginnend /Geissler 1991/ und /Kutscha 1992/.

²⁵⁰ Vergleiche dazu /Berger, Walden 1995/.

schnell wandelnder Anforderungen an Arbeitsinhalte, Organisationsstrukturen und Qualifikationen als Grundlage moderner Berufsausbildung nicht mehr passend schien. Die eingebrachten Vorschläge und eingenommenen Positionen der Beteiligten²⁵¹ liefen dabei entweder auf eine Beibehaltung des Berufsprinzips bzw. eine interne Modernisierung der Ausbildung im Dualen System hinaus („Traditionalisten“) oder auf eine Neuorganisation der beruflichen Ausbildung in Form von wählbaren Qualifikationsbausteinen/Modulen nach angelsächsischem Vorbild („Modernisten“). Mit dem Beschluss des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom Oktober 1999 gilt diese Debatte inzwischen als vorläufig beendet – Staat sowie Wirtschafts- und Sozialpartner einigten sich auf grundlegende Gestaltungsprinzipien einer Berufsausbildung, die im Wesentlichen an den bewährten Kriterien des Berufskonzeptes festhält²⁵². Dies komme sowohl den Ansprüchen der Schulabgänger/-innen entgegen, die schnell berufliche Handlungsfähigkeit erwerben wollen und relativ verlässliche Orientierung für individuelle Ausbildungsentscheidungen und Erwerbsarbeitsperspektiven suchen. Gleichmaßen ist jedoch das Berufsprinzip, das bundeseinheitliche, transparente Abschlüsse gewährleistet, nach wie vor ein wesentlicher Vorteil für die Personalplanung und Personalentwicklung der Betriebe²⁵³. Als Ausdruck dieser Neugestaltung dualer Ausbildungsgänge – bei der den empirischen Hinweisen auf die Erosion von Beruflichkeit und Berufskonzept in vielen Punkten gleichwohl Rechnung getragen wurde²⁵⁴ – können vor allem die mit Beginn des Ausbildungsjahres 1998/99 in Kraft getretenen neu geordneten bzw. neu geschaffenen Ausbildungsberufe angesehen werden. Deren Akzeptanz auf Seiten der Betriebe und der Schulabgänger/-innen scheint die anhaltende Attraktivität dualer Ausbildungen auch unter den Bedingungen moderner Arbeits- und Betriebsorganisation und damit die Richtigkeit der oben genannten Flexibilisierungsbemühungen zu belegen.

7.1.3 Zusatzqualifizierung und Verzahnung von Aus- und Weiterbildung

Die vorgenannte Einschätzung gilt gleichermaßen für die verstärkte Entwicklung und Vermittlung von Maßnahmen zur ausbildungsbegleitenden Zusatzqualifikation, wie sie bereits 1997 vom damaligen Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefordert wurde²⁵⁵. Wie aus den jüngeren Betriebsbefragungen des BIBB hervorgeht, stoßen diese als ergänzende Instrumente der Flexibilisierung des Dualen Ausbildungssystems, die den Unternehmen eine zeitnahe und am eigenen Qualifikationsbedarf orientierte Nachwuchsförderung und die Entwicklung betriebsinterner Karrierewege ermöglichen, auf einen großen betrieblichen Bedarf²⁵⁶. Ebenso deuten die Ergebnisse der Schulabgängerbefragungen des BIBB darauf hin, dass eine mit zusatzqualifizierenden Maßnahmen verbun-

²⁵¹ An dieser Debatte beteiligten sich nach Sauter – vergleiche dazu /Sauter 202, S. 3/ nahezu alle im Bereich Berufsbildungspolitik und -forschung relevanten Institutionen: das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF 1997), die Kultusministerkonferenz (KMK 1998), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 1999), der Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung (SVR Bildung 1998), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Pütz 1999), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB, Görner 1999), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH 1999) und der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT 1999). Ein Überblick über diese Debatte findet sich in /Eckert 1998, S. 93ff/ und /Berger, Brandes, Walden 2000, S. 215ff/.

²⁵² Ausführliche Informationen zu den Gestaltungsprinzipien finden sich im Berufsbildungsbericht 2001 und in /Sauter 2002/.

²⁵³ die eine mangelnde Flexibilität der Ausbildung bzw. einen Mangel an (zu ihren Arbeitsfeldern) passenden Ausbildungsberufen auch gar nicht beklagt hatten (s.o.)

²⁵⁴ Vergleiche dazu /Sauter 2002, S. 3/.

²⁵⁵ Vergleiche dazu /Berger, Brandes, Walden 2001, S. 218/.

²⁵⁶ Vergleiche dazu /Walden 2000, S. 411/.

dene Individualisierung von betrieblichen Ausbildungsgängen auch im Interesse der Bewerber/-innen sein könnte²⁵⁷. Gerade die Schulabgänger/-innen mit höherem Schulabschluss betonen die hohe Bedeutung von Aufstiegschancen und der Möglichkeit, sich berufliche Entscheidungsoptionen bei der Wahl ihres Ausbildungsweges lange offenhalten zu können. Bisher werden diese Aspekte eher noch anderen Bildungsgängen zugeschrieben, vor allem dem Studium. Da durch Maßnahmen zur Individualisierung der Ausbildung unter Beibehaltung des Berufsprinzips jedoch sowohl die berufsfeldübergreifende (horizontale) als auch aufstiegsorientierte (vertikale) Mobilität des Fachkräftenachwuchses gefördert wird, ist mit einem weiteren Anstieg der Attraktivität dualer Ausbildungswege zu rechnen.

Dies setzt jedoch auch eine größere Transparenz und die betriebsübergreifende Kompatibilität und Anrechenbarkeit der verschiedenen individuellen bzw. betriebsinternen Qualifikationsstufen voraus und läuft gleichzeitig auf eine stärkere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung hinaus. Sowohl für die Betriebe als auch für die Schulabgänger/-innen und bereits ausgebildete Fachkräfte besteht der Wert einer dualen Ausbildung in einer vielseitigen und langfristigen Verwendbarkeit der zu erwerbenden bzw. erworbenen Berufsqualifikationen. Als nicht ausgeschöpft gelten vor diesem Hintergrund vor allem noch die Möglichkeiten des Zugangs betrieblich ausgebildeter Fachkräfte (v. a. von Meistern/Meisterinnen, Technikern/Technikerinnen, Fachwirten/-wirtinnen etc.) zu Hochschulen bzw. die Weiterentwicklung eigenständiger und anschlussfähiger dualer Weiterbildungsgänge, z. B. die Verzahnung von Erwerbsarbeit und Studium. Auf diese Weise sollen auch den Absolventen/Absolventinnen des dualen Berufsbildungssystems Qualifizierungs- und Entwicklungswege eröffnet werden, die bislang vorrangig den Absolventen/Absolventinnen des allgemeinen Bildungssystems vorbehalten sind.

7.1.4 Die Bedeutung der dualen Berufsausbildung aus Sicht der Schulabgänger/-innen

Die konkreten Pläne der Schulabgänger/-innen für die Zeit nach dem Schulabschluss lassen grundsätzlich ein anhaltend hohes Interesse an einer Berufsausbildung im Dualen System erkennen: Gut zwei Drittel aller Jugendlichen in Deutschland beginnen ihren Berufsweg mit einer Ausbildung in einem der rund 360 anerkannten Ausbildungsberufe, so dass das Duale System nach wie vor den wichtigsten Zugangsweg zu einer Berufstätigkeit darstellt²⁵⁸.

Absolventen/Absolventinnen von Haupt- und Realschulen streben nach BIBB-Erhebungen etwa zur Hälfte eine Ausbildung im Dualen System an, und zwar unmittelbar nach der Beendigung der Schule. Ein weiteres Drittel präferiert den Besuch einer weiterführenden Schule, wobei die (alternative) Aufnahme einer dualen Berufsausbildung nicht grundsätzlich ausgeschlossen wird. Abiturienten/Abiturientinnen möchten immerhin noch zu knapp einem Fünftel eine Ausbildung im Dualen System aufnehmen.

Die Akzeptanz des Dualen Systems im Allgemeinen und die Bereitschaft zur Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung im Besonderen weist mithin erhebliche Unterschiede nach Schulabschluss, Geschlecht und Region auf. Weitere Befunde in dieser Hinsicht sollen nachfolgend vorgestellt werden.

²⁵⁷ Vergleiche dazu /Berger, Brandes, Walden 2001, S. 218/.

²⁵⁸ /BMBF 2001, S. 61/

Die Attraktivität einer betrieblichen Berufsausbildung wird, nicht zuletzt bezogen auf die gängigen Motive von Jugendlichen bei der Wahl eines Berufsweges²⁵⁹, sehr unterschiedlich beurteilt. Haupt- und Realschüler/-innen wählen eine Ausbildung im Dualen System vor allem in der Annahme, damit sowohl eine beruflich-soziale Integration (sicherer Arbeitsplatz, hohes Einkommen im späteren Berufsleben) als auch eine beruflich-individuelle Selbstverwirklichung zu erreichen. Abiturienten/Abiturientinnen nennen demgegenüber in erster Linie kurzfristige Aspekte als Vorzüge einer dualen Berufsausbildung: Es könne zum einen schnell ein beruflicher Abschluss erreicht werden, zum anderen schnell Geld verdient werden²⁶⁰. Die Möglichkeiten einer individuellen Selbstverwirklichung hingegen bringen sie mit einer dualen Berufsausbildung deutlich seltener in Verbindung²⁶¹. Aussagekraft erhalten diese Einschätzungen jedoch erst im Kontrast zu der Attraktivität anderer möglicher Bildungswege. Zu diesen Alternativen gehören in erster Linie die berufsfachschulische Berufsausbildung, für Haupt- und Realschüler/-innen auch der Besuch einer weiterführenden Schule sowie für Abiturienten/Abiturientinnen die Aufnahme eines Studiums.

Hauptschüler/-innen erachten eine schulische Berufsausbildung sowie den Verbleib an einer weiterführenden Schule grundsätzlich einer betrieblichen Ausbildung weitgehend gleichrangig. Auffallend häufiger als die Mitschüler/-innen, die unmittelbar in eine duale Ausbildung einmünden wollen, planen jedoch Hauptschüler/-innen, die sich zunächst für einen weiterführenden Schulbesuch entscheiden, danach eine kaufmännische Lehre. Die Entscheidung für einen weiterführenden Schulbesuch kann daher als Reflexion des oben beschriebenen Bedeutungsverlustes des Hauptschulabschlusses als Eingangsvoraussetzung für bestimmte Berufssegmente interpretiert werden.

Realschüler/-innen präferieren als Alternative zu einer betrieblichen Ausbildung vor allem einen weiterführenden Schulbesuch, mit dem sie zum einen die Erwartung verbinden, im späteren Berufsleben ein hohes Einkommen zu beziehen und sich zum anderen die Erweiterung des Spektrums ihrer beruflichen Möglichkeiten erhoffen. Die Gewährleistung besserer Aufstiegschancen und eines sichereren Arbeitsplatzes erwarten sie dagegen von den anderen Bildungsalternativen nicht. Auch hier ist die Attraktivität des weiterführenden Schulbesuches weniger Ausdruck eines Bedeutungsverlustes des Dualen Systems, sondern vielmehr des Realschulabschlusses als Zugangsvoraussetzung zu attraktiven Berufssegmenten im Dualen System.

Abiturienten/Abiturientinnen bewerten ein Studium hinsichtlich der späteren beruflichen Perspektiven und Aufstiegschancen, des späteren Einkommens und Ansehens sowie der Verwirklichung berufsinhaltlicher Interessen und der Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit gegenüber einer dualen Berufsausbildung deutlich höher. In Bezug auf die künftige Arbeitsplatzsicherheit jedoch gilt für sie ein Hochschulabschluss der Abschluss einer betrieblichen Ausbildung gegenüber als gleichrangig. Analysen des Berufswahlverhaltens von Abiturienten/Abiturientinnen zeigen, dass vor allem ihre Einschätzungen zum zur Verfügung ste-

²⁵⁹ Berger/Brandes/Walden nennen als wichtigste Berufswahlmotive „gute Aufstiegschancen im späteren Berufsleben“, „schnell einen beruflichen Abschluss erreichen“, „schnell Geld verdienen“, „hohes Einkommen im späteren Berufsleben“, „Offenhalten vieler beruflicher Möglichkeiten“, „sicherer Arbeitsplatz“, „hohes Ansehen“, „Verwirklichung eigener Neigungen und Interessen“ sowie „möglichst freie Gestaltung der eigenen Arbeit“. Vergleiche dazu /Berger, Brandes, Walden 2000, S. 173/.

²⁶⁰ Der Wunsch, schnell eigenes Geld zu verdienen, resultiert dabei vor allem aus dem Bedürfnis nach mehr Eigenständigkeit gegenüber dem Elternhaus. Siehe dazu /Steiner in Mansel 2001, S. 97/.

²⁶¹ /Berger 1996/

henden Spektrum an Berufen und zu den Realisierungschancen ihrer (ursprünglichen) beruflichen Pläne, die Bildungswege entscheidend beeinflussen: Je größer die Wahlmöglichkeiten von den Abiturienten/Abiturientinnen selbst eingeschätzt werden und für je wahrscheinlicher sie zudem die Verwirklichung ihrer beruflichen Pläne halten, desto weniger attraktiv wird eine duale oder eine andere Berufsausbildung und desto mehr erscheint diese ihnen als Verlegenheitslösung. Je unsicherer sie im Hinblick auf ihren späteren beruflichen Werdegang sind, desto attraktiver wird die Aufnahme einer Lehre²⁶².

Berger/Brandes/Walden²⁶³ stellten in den vergangenen Jahren bei den Jugendlichen zunehmend die Absicht fest, ihre Bewerbungschancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt über den Erwerb eines höheren Schulabschlusses verbessern zu wollen: Der Anteil der Schulabgänger/-innen, die unmittelbar in das Duale System einmünden möchten, sank seit 1994 stetig. Im Gegenzug entschieden sich im gleichen Zeitraum deutlich mehr Befragte für einen weiterführenden Schulbesuch und gaben an, (erst) später eine betriebliche Lehre aufnehmen zu wollen. Diese Strategie konnte vor allem für Hauptschüler/-innen (39,9 %), Mädchen (37,4 %) und westdeutsche Schulabgänger/-innen (39,1 %) festgestellt werden²⁶⁴. In den neuen Bundesländern deutete sich diese Tendenz zum längeren Verbleib an einer allgemein bildenden Schule ebenfalls an²⁶⁵. Dieses Verhalten spiegelt sich nicht zuletzt auch in dem gestiegenen Interesse von Abiturienten/Abiturientinnen an einer betrieblichen Ausbildung wider. Gut jeder Fünfte (23,5 %) von ihnen möchte eine Lehre im Dualen System beginnen, rund ein Sechstel (15,8 %) der Schulabgänger/-innen mit Studienberechtigung unterschrieben 1999 einen Ausbildungsvertrag. Ihr Anteil an allen Auszubildenden ist damit gegenüber 1998 (16,5 %) zwar leicht zurückgegangen – in den neuen Ländern sank er dabei etwas stärker (von 14,2 % auf 12,9 %) als in den alten Ländern (von 17,1 % auf 16,5 %). Eine praktisch orientierte Ausbildung im Dualen System steht bei Studienberechtigten aber weiterhin hoch im Kurs. Vor allem Abiturienten/Abiturientinnen aus den neuen Bundesländern und – wie noch zu zeigen sein wird – die Abiturientinnen wählen überdurchschnittlich häufig eine betriebliche Berufsausbildung als ersten Einstieg in das Berufsleben.

Für Brandenburg kann konstatiert werden, dass sich im Vermittlungsjahr 2000/2001 deutlich mehr Hauptschüler/-innen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben haben als noch 1995. Da parallel hierzu der Anteil nicht vermittelter Hauptschüler/-innen gleichfalls angestiegen ist, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Jugendlichen auch von einem höheren Bildungsabschluss keine besseren Chancen erwarten, in den Ausbildungsmarkt einmünden zu können. Ein weiterer Schulbesuch scheint vor diesem Hintergrund nicht rational. Demgegenüber streben kontinuierlich mehr Schulabgänger/-innen mit mittlerem Abschluss den Besuch einer weiterführenden Schule an. Hatten im Vermittlungsjahr 1997/1998 noch 61,8 % der Ausbildungsplatzbewerber/-innen einen mittleren Bildungsabschluss, so waren es 2000/2001 nur noch 57,9 %. Wieder auf den Stand von 1994/1995 gesunken ist die Zahl der Bewerber/-innen mit Hochschulreife. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg auf 17,5 % aller Ausbildungsbewerber/-innen beträgt deren Anteil nun wiederum 13,8 %. Der Druck, den die Abiturienten/Abiturientinnen zusätzlich auf die Konkurrenzsituation um betriebliche Ausbildungsstellen geschaffen haben, ist damit etwas gesunken.

²⁶² /Berger, Brandes, Walden, S. 192/

²⁶³ Vergleiche dazu /Berger, Brandes, Walden 2000/.

²⁶⁴ Jüngste Zahlen belegen allerdings für die alten Bundesländer wieder einen leichten Anstieg des Interesses von Schulabgängern/-abgängerinnen am unmittelbaren Übergang in eine duale Ausbildung. Vergleiche dazu /BMBF 2001, S. 61ff./.

²⁶⁵ /Steiner 2000/

Der Wunsch, unmittelbar nach Schulabschluss eine Lehre zu beginnen, scheint auch abhängig von der Ausgestaltung des Bildungssystems in den einzelnen Bundesländern zu sein. Abweichungen sind zudem auf die unterschiedliche Stellung der Hauptschule in den einzelnen Bundesländern zurückzuführen: Wo – wie beispielsweise in Baden-Württemberg – die Hauptschule ein größeres Gewicht hat, entscheiden sich weitaus mehr Jugendliche für den Besuch einer weiterführenden Schule. In einer Befragung ostdeutscher Schulabgänger/-innen stellte Steiner ebenfalls eine „institutionelle Gelegenheitsstruktur“ hinsichtlich des Wunsches (bzw. seiner Abwesenheit) nach unmittelbarer Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung fest: Die hohe Zahl an Gesamtschulen mit gymnasialer Oberstufe, wie sie z. B. in Brandenburg stark vertreten ist, schien den Wechsel in die Abiturstufe für junge Brandenburgerinnen und Brandenburger zu erleichtern – 65 % der Haupt- und Realschulabsolventen/-absolventinnen dort strebten den weiteren Verbleib an einer allgemein bildenden Schule (Abiturstufe) an²⁶⁶.

7.1.5 Unterschiedlicher Stellenwert der dualen Berufsausbildung in den alten und neuen Bundesländern

Mehrere aktuelle Untersuchungen²⁶⁷ zeigen, dass das generelle Interesse, unmittelbar nach dem Abschluss der Schule eine berufliche Erstausbildung im Dualen System aufzunehmen, in den neuen Bundesländern nach wie vor deutlich höher ausgeprägt ist, als in den alten Bundesländern. Während in Westdeutschland 41,5 % der Schulabgänger/-innen aus Haupt- und Realschulen angaben, nach der Schule eine Lehre beginnen zu wollen, waren es im Osten Deutschlands 62,8 %²⁶⁸. Der Wunsch nach einer betrieblichen Berufsausbildung hat sich in den vergangenen Jahren zudem eher verstärkt als abgeschwächt. Die Aufnahme einer berufsfachschulischen Berufsausbildung spielt dagegen vor allem für ostdeutsche Haupt- und Realschüler/-innen eine vergleichsweise geringe Rolle: Nur durchschnittlich 10 % von ihnen favorisierten im Jahr 2000 diesen Ausbildungsweg. Bei ihren westdeutschen Altersgenossen waren es mit rund 23 % mehr als doppelt so viele²⁶⁹.

In den neuen Bundesländern teilen auch die Abiturienten/Abiturientinnen die für die ostdeutschen Haupt- und Realschüler/-innen charakteristische hohe Wertschätzung einer betrieblichen Berufsausbildung: Fast ein Viertel (23 %) der Studienberechtigten strebt die Aufnahme einer Lehre an, in Westdeutschland ist es nur gut jeder zehnte Abiturient (13 %)²⁷⁰. Von den von Steiner befragten Abiturienten/Abiturientinnen aus Brandenburg und Sachsen-Anhalt gab mit 55 % sogar über die Hälfte an, entweder unmittelbar nach Beendigung der Schule oder im Anschluss an nicht bildungsbezogene Verbleibsvarianten (z. B. Wehrdienst/Zivildienst, Praktika oder Auslandsaufenthalt) eine berufliche Ausbildung aufnehmen zu wollen. 43 % gaben demgegenüber an, studieren zu wollen. Der Trend zur Berufsausbildung bei Studienberechtigten in den neuen Bundesländern hat dabei laut Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) seit 1990 kontinuierlich zugenommen. Dieser Ausbil-

²⁶⁶ /Steiner 2000, S. 62/

²⁶⁷ Vergleiche dazu u. a. /Berger, Brandes, Walden 2000/, /Steiner 2000/ und /BMBF 2001/.

²⁶⁸ Einschließlich der Interessenten an einem Berufsgrundbildungs- bzw. Berufsvorbereitungsjahr, welche i.d.R. auf eine betriebliche Lehre abzielen, belaufen sich die entsprechenden Anteile auf 47,9 % bzw. 68,8 %.

²⁶⁹ /BMBF 2001, S. 64-65/

²⁷⁰ Ebenda

dungswunsch verbindet sich darüber hinaus auch seltener als in den alten Bundesländern mit der Absicht, im Anschluss noch ein Studium aufzunehmen²⁷¹.

Die überproportional starke Akzeptanz, welche die duale Berufsausbildung unter den Schulabgängern/-abgängerinnen in den neuen Bundesländern besitzt, wird einerseits auf die für die DDR charakteristischen Übergangsmuster von der Schule in das Arbeitsleben zurückgeführt²⁷². Andererseits vermuten u. a. Berger/Brandes/Walden²⁷³ – angesichts des massiven wirtschaftlichen Umbruchs und der deutlich schlechteren Arbeitsmarktsituation im Osten Deutschlands – ein stärker ausgeprägtes Sicherheitsbestreben der ostdeutschen Schulabgänger/-innen. Die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung verschaffe zunächst eine solide berufliche Basis. Konsequenterweise steht dementsprechend bei den Schulabgängern/-abgängerinnen in den neuen Bundesländern der Wunsch, überhaupt irgendeinen Beruf zu erlernen, noch vor dem Wunsch nach einer bestimmten Ausbildung – daher sind sie auch deutlich flexibler in der Wahl ihres Ausbildungsberufes: 80 % von ihnen gegenüber 17 % der westdeutschen Schulabgänger/-innen ziehen mehrere Berufe bzw. Berufsgruppen in Betracht²⁷⁴. Diese Zahlen korrespondieren mit den Ergebnissen der Befragungen zur Berufswahl von ostdeutschen Schulabgängern/-abgängerinnen des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. (zsh): Daraus geht unter anderem hervor, dass solche Kriterien, wie nach der Ausbildung gute Chancen auf eine Übernahme zu haben, gute Bezahlung zu erhalten, berufliche Aufstiegschancen zu besitzen sowie in einem wirtschaftlich starken Betrieb die Lehre aufzunehmen, noch weit vor den persönlichen Präferenzen hinsichtlich eines bestimmten Ausbildungsberufes rangieren²⁷⁵. Für die neuen Bundesländer relativieren sich damit auch die häufig benutzten Begriffe wie „Wunschberufe“ oder „beliebteste Ausbildungsberufe“, mit denen freie Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen, im Grunde jedoch gleichwertigen Alternativen suggeriert werden²⁷⁶.

7.1.6 Zum Stellenwert der dualen Berufsausbildung nach dem Geschlecht

Frauen sind im Dualen System der Berufsausbildung traditionell weniger stark vertreten als Männer – dies gilt auch für Brandenburg, wo der Frauenanteil relativ konstant um die 38 % schwankt.

²⁷¹ /Lewin 1998, S. 60/

²⁷² Vergleiche dazu /Lutz 2000, S. 18ff/ sowie /Steiner 2000, S. 57/. Die Untersuchungen von Steiner belegen die Gültigkeit des aus der Bildungssoziologie als „Bildungsvererbung“ bekannten Zusammenhangs zwischen dem Bildungshintergrund der Eltern und den Bildungsaspirationen der Kinder auch für das Gebiet der früheren DDR. So verfügten die Eltern der ostdeutschen Haupt- und Realschüler/-innen mit Berufsbildungsabsicht über für die DDR zwar charakteristische, innerhalb des möglichen Bildungsspektrums jedoch eher niedrige Bildungsabschlüsse: Mehr als 80 % beider Elternteile verfügen über den Abschluss der 10. Klasse, 82 % der Mütter und 75 % der Väter über eine abgeschlossene Lehre. Lediglich 2 % der Haupt- und Realschüler/-innen stammen aus Elternhäusern mit akademischem Bildungshintergrund. Die Eltern der Abiturienten/Abiturientinnen, die eine Ausbildung anstreben, besaßen demgegenüber vielfach Facharbeiterqualifikationen, die der Abiturient/-innen mit Studienwunsch mehrheitlich sogar einen Hochschulabschluss. Siehe dazu /Steiner in Mansel 2001, S. 89ff/.

²⁷³ /Berger, Brandes, Walden 2000, S. 163 ff./

²⁷⁴ /BMBF 2001, S. 62/

²⁷⁵ Beispielsweise schätzten 95 % der Bewerber/-innen das Kriterium, nach der Ausbildung große Chancen auf eine Übernahme zu haben, als sehr wichtig bzw. wichtig ein /Lutz, Grünert 1999, S. 18/.

²⁷⁶ Vergleiche dazu den nachfolgenden Abschnitt 1.2.2.

Während sich von den Haupt- und Realschülern/-schülerinnen nach wie vor deutlich weniger Mädchen als Jungen für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist es bei den Abiturienten/Abiturientinnen genau umgekehrt. 1999 waren 22 % der Studienberechtigten, die in eine duale Berufsausbildung einmündeten, Frauen, aber nur 6 % Männer. Diese grundsätzlichen Verhältnisse sind zwar in beiden Landesteilen anzutreffen, hinsichtlich des Niveaus gibt es jedoch deutliche Unterschiede: So äußerten 54 % der ostdeutschen Haupt- und Realschülerinnen 2000 den Wunsch, eine Ausbildung im Dualen System aufnehmen zu wollen (Männer: 73 %), von ihren westdeutschen Altersgenossinnen taten dies jedoch nur 32 % (Männer: 49 %). Ähnliches ist für die Abiturienten/Abiturientinnen festzustellen. In den neuen Ländern planen 35 % der Abiturientinnen die Aufnahme einer Ausbildung im Dualen System (Männer 5 %), den alten Bundesländern demgegenüber nur 20 % (Männer: 4 %)²⁷⁷.

Insgesamt bevorzugen Mädchen jedoch noch immer eine Ausbildung in Gesundheits-, Sozial- und Verwaltungsberufen, die häufig außerhalb des Dualen Systems herangebildet werden. Weitere streben den Besuch einer weiterführenden Schule an. Frauen stellen bundesweit mehr als zwei Drittel der Schüler/-innen an Berufsfachschulen dar, in den neuen Bundesländern sogar knapp drei Viertel. Ausnahmen bilden lediglich Berlin mit einem vergleichsweise geringen Frauenanteil von 54 % und Brandenburg, wo dieser Anteil bei etwa 60 % liegt und damit dem Niveau der meisten alten Bundesländer entspricht²⁷⁸.

Als Grund für die unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen im Dualen System führen Berger/Brandes/Walden das vorhandene Spektrum an Ausbildungsberufen an, das traditionell enger als das der Jungen sei²⁷⁹: Ein großer Teil der anerkannten Ausbildungsberufe des Dualen Systems entfällt auf gewerblich-technische und Handwerksberufe, die immer noch eine Domäne der Jungen sind. Die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten Ausbildungsberufe innerhalb des Dualen Systems gehören dagegen alle dem kaufmännischen Bereich und Dienstleistungsbereich an und binden mehr als die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden. Dieses Problem ist in den vergangenen Jahren vom BIBB mehrfach aufgegriffen worden – so wurde bei der Modernisierung bestehender Berufsbilder sowie bei der Konzeption der neuen Dienstleistungsberufe und der neuen Berufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik explizit darauf geachtet, auch Mädchen für diese Berufe zu gewinnen. Dennoch konnten die neuen Ausbildungsmöglichkeiten von jungen Frauen bislang nur unterproportional genutzt werden.

7.1.7 Individuelle Gründe für die Wahl einer dualen Berufsausbildung

Im Gegensatz zu den „makrosozialen Risikolagen“ wie drohender Atomkrieg und ökologische Katastrophen, die die Ängste Jugendlicher in den 80er Jahren prägten, herrscht in der Bundesrepublik Deutschland unter der jungen Generation heute die Angst vor Arbeitslosigkeit, Armut und sozialem Abstieg vor. Die Wahl bestimmter Bildungswege wird davon entscheidend beeinflusst: Mögliche Ausbildungswege werden in erster Linie im Hinblick auf ihre „Marktrelevanz“ beurteilt. So nennen die Schulabgänger/-innen als wesentliche Kriterien ihrer Auswahl, wie gut und wie schnell dadurch ein relativ friktionsfreier Übergang in das Erwerbsleben gewährleistet, ein sicherer Arbeitsplatz erreicht und ein gutes Einkommen erzielt

²⁷⁷ Vergleiche dazu /BMBF 2001, S. 64/ und /Steiner 2000, S. 61/.

²⁷⁸ /BMBF 2001, S. 121/

²⁷⁹ /Berger, Brandes, Walden 2000, S. 159/

werden kann²⁸⁰. Unter gutem Verdienst wird dabei ein auskömmlicher Verdienst verstanden, der ein „normales“ Leben ermöglicht, für das das Leben der Eltern als Referenz herangezogen wird. Es geht weniger darum, reich zu werden, als vielmehr um die Sicherung des bislang erreichten Lebensstandards²⁸¹. Eine überragende Bedeutung hinsichtlich der Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsweg kommt darüber hinaus den Aufstiegschancen im späteren Berufsleben sowie dem Ausmaß zu, in dem mit diesem Berufsweg die eigenen Interessen und Neigungen verwirklicht werden können²⁸². Diese Ziele scheinen für die Jugendlichen wohl nach wie vor am ehesten mit der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung erreichbar, die Betriebsnähe der dualen Ausbildung gilt dementsprechend als Beschäftigungsgarant. Eine Änderung der Präferenzen der Schulabgänger/-innen wird daher am ehesten dann erwartet, wenn sich deren Bewertungen einerseits hinsichtlich der mit einem Bildungsgang verbundenen Karriere-, Fortbildungs- und Aufstiegswege, andererseits hinsichtlich des inhaltlichen Spektrums der Ausbildungsberufe verändern würden. Als Grund, aus denen beispielsweise eine schulische Ausbildung oder ein Studium für die entsprechenden Jugendlichen gerade in den neuen Bundesländern nicht als gleichwertige Alternativen in Frage kommen, nennt Steiner die „Furcht vor unkalkulierbaren Risiken“²⁸³. Darunter fallen z. B. die längeren, teilweise nur schwer kalkulierbaren Ausbildungszeiten und die damit verbundenen finanziellen Lasten²⁸⁴ ebenso wie die Befürchtung, dass betriebsexterne Ausbildungen die ohnehin schlechten Beschäftigungschancen im Anschluss an die Ausbildung nochmals mindern würden.

Variabilität und Flexibilität in Bezug auf die Wahl eines Ausbildungsweges äußert sich bei den Jugendlichen daher konsequenterweise vor allem durch die Erweiterung des Spektrums der Berufe innerhalb des Bildungsweges „duale Berufsausbildung“ und nicht im Wechsel des Bildungsweges. Zwei Fünftel der von 1996 vom BIBB befragten Schulabgänger/-innen hatten sich auf die Aufnahme einer Berufsausbildung soweit festgelegt, dass sie angaben, im Falle fehlender Chancen im Wunschberuf auf eine andere Lehrstelle ausweichen zu wollen²⁸⁵. Ein Drittel, vor allem Haupt- und Realschüler/-innen, wollte in diesem Fall weiter zur Schule gehen, ein Fünftel wusste nicht, wie es sich entscheiden würden. Unter diesen unentschiedenen Jugendlichen waren auffallend viele Abiturienten/Abiturientinnen (29,6 % gegenüber nur 20 % Haupt- und Realschüler/-innen)²⁸⁶. Junge Frauen (35 %) und Jugendliche

²⁸⁰ Steiner weist hinsichtlich der Wahl des Bildungsweges ostdeutscher Jugendlicher noch auf einen weiteren Sachverhalt hin: Ausgesprochen selten (5,7 %) hätten die befragten Jugendlichen angegeben, den entsprechenden Weg anzustreben, weil alle anderen Varianten zu teuer seien. Innerhalb dieser kleinen Gruppe sei jedoch der Anteil der Abiturienten/Abiturientinnen mit Berufsbildungsabsicht auffallend hoch gewesen. Ein Fünftel von ihnen gab an, dass die voraussichtlichen Kosten aller anderen Übergangspfade für ihre Wahl ausschlaggebend gewesen seien (Abiturienten/Abiturientinnen mit Studienabsicht lehnten diesen Grund gänzlich ab, unter den Haupt- und Realschülern/-schülerinnen stimmten dem nur 4 % zu. Siehe dazu /Steiner 2000, S. 67/.

²⁸¹ Ebenda, S. 68

²⁸² Vergleiche dazu beispielsweise /Mansel 2001, S. 72 ff./, /Steiner 2000/ und /Berger, Brandes, Walden 2000/.

²⁸³ /Steiner in Mansel 2001, S. 101/

²⁸⁴ Eltern, die sich bezüglich ihrer künftigen finanziellen Situation unsicher zeigten, empfahlen ihren Kindern daher auch die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung. Vergleiche dazu /Steiner in Mansel 2001, S. 101/.

²⁸⁵ Eine aktuelle Befragung von Auszubildenden in der betriebsnahen Ausbildung stützt diesen Befund des BIBB. Vergleiche dazu den 2. Zwischenbericht zum vorliegenden Evaluierungsauftrag /Frank, Schuldt 2002a/.

²⁸⁶ Wie Griepentrog anhand beispielhafter Berufsfindungskarrieren schildert, entscheiden sich diese unentschiedenen Jugendlichen nach einer relativ langen Berufsfindungsphase dann „aus Vernunft“ zumeist auch für eine duale Berufsausbildung /Griepentrog in Mansel 2001, S. 117 ff./.

aus den alten Bundesländern (37 %) tendieren häufiger dazu, einen schulischen Bildungsweg einzuschlagen. Junge Männer und vor allem ostdeutsche Jugendliche (58 %) halten stärker an einer Lehre fest. Es herrscht – vor dem Hintergrund anhaltender Strukturkrisen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und den Einstiegsmärkten für Jugendliche im Besonderen – eine „auffallende Abwesenheit der Bereitschaft zum Experimentieren mit verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und anderen Optionen“²⁸⁷. Das Beschreiten ungewöhnlicher Wege, worunter bereits die Aufnahme einer Ausbildung außerhalb des Dualen Systems zu fallen scheint, verbinden viele Jugendliche mit Risiken und nicht mit Chancen.

7.2 Organisationsformen der beruflichen Erstausbildung

7.2.1 Lernortkooperationen in der beruflichen Bildung

Der Begriff des „Dualen Systems“ impliziert, dass die beiden Lernorte Schule und Betrieb in einer möglichst engen Kooperation zusammenarbeiten. Dieser traditionelle Ansatz konzentriert sich in diesem Sinne im Wesentlichen auf Versuche, Formen der inhaltlichen Abstimmung zwischen der betrieblichen und schulischen Ausbildung zu finden. Dabei stellt diese Kooperation nur eine der möglichen Ausprägungen einer Beziehung unterschiedlicher Lernorte dar. Mit dem Begriff der „Lernortkooperation“ wird die Möglichkeit der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung um weitere Akteure erweitert. Kooperationen können hierbei unterschiedliche Ziele, Inhalte und in der Folge auch eine unterschiedliche Intensität besitzen. Im Folgenden sollen einige Kooperationsformen skizziert werden, auf die in der Literatur wiederholt Bezug genommen wird. Neben der bereits genannten traditionellen Lernortkooperation werden insbesondere in Brandenburg relevante Lernortkooperationen und Kooperationsnetzwerke zur Erhöhung des Ausbildungspotenzials beschrieben. Dies ist insofern von ganz praktischer Relevanz, als dass in Brandenburg – wie in den anderen neuen Bundesländern – in weiten Teilen der beruflichen Erstausbildung eher von einem *trialen*, denn einem Dualen System gesprochen werden muss.

7.2.2 Kooperation zwischen Betrieben und Schulen

In der Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben bestehen wesentliche Kooperationsformen, die sich aus der gemeinsamen Verantwortung für die berufliche Erstausbildung ergeben. Im Einzelnen sind folgende Formen und Informationsflüsse relevant²⁸⁸:

- gegenseitige Information über Auszubildende (bzw. deren Leistungsentwicklung, Lernbereitschaft, Sozialverhalten usw.) in Sprechtagen, telefonischen Kontakten u. a. m.;
- gegenseitige Information in Arbeitskreisen, ergänzt durch Betriebsbesichtigungen etc.;
- Aufbau von „kurzen Drähten“ und Netzwerken, die sich im Alltagsgeschäft bewähren sollen;
- Abstimmung von pädagogischen Zielsetzungen und Gestaltungsgrundsätzen für die Ausbildung in einem „Kooperationsvertrag“ zwischen Schule und Betrieb, Abstimmung von Ausbildungsinhalten;
- Abstimmung von Unterrichtszeitmodellen;

²⁸⁷ /Steiner 2000, S. 83/

²⁸⁸ Vergleiche dazu /BLK 1999/.

- gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen;
- Betriebspraktika für Lehrer und Referendare;
- Entwicklung von didaktischen Materialien und Prüfungsformen (z. B. Leittexte, Fallstudien, Videosequenzen, Prüfungsaufgaben);
- kooperative Durchführung von lernortübergreifenden Ausbildungsmaßnahmen, beispielsweise in Form von Erkundungsaufträgen, Projekten, gemeinsamen Veranstaltungen in Schule und/oder Betrieb;
- Bildung von Betreuerteams aus Ausbildern/Ausbilderinnen und Lehrkräften, die im Hinblick auf eine Berufsschulklasse Kooperationsaktivitäten initiieren und koordinieren.

7.2.2.1 Zusammenarbeit und Funktionszuweisung

Hinsichtlich der Lernortkooperation zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb lassen sich Unterschiede im Grad der Zusammenarbeit und in der Funktionszuweisung erkennen.

Lernortkooperation zu Betrieben mit geringstrukturierter Ausbildung bleiben zumeist punktuell und basieren häufig auf persönlichen Bekanntschaften. Da in den Betrieben zumeist keine ausbildungsorganisatorischen Grundlagen existieren (z. B. betriebliche Ausbildungspläne), fehlt ein unmittelbarer Anknüpfungspunkt insbesondere für eine didaktisch ausgerichtete Lernortkooperation. Häufig ist die Haltung der Betriebe durch eine gewisse Distanz der Schule gegenüber gekennzeichnet, die Berufsschule wird dann geschätzt, wenn sie entweder möglichst praxisbezogen (eigentlich: im Sinne von betriebsbezogen) unterrichtet oder wenn sie die Auszubildenden auf die Prüfungen vorbereitet. Demgegenüber werden die berufsübergreifenden Fächer als weitgehend überflüssig bewertet.

In Betrieben mit hochstrukturierter Ausbildung vollzieht sich häufig ein kontinuierlicherer Austausch mit der Berufsschule sowohl auf der Leitungs- als auch auf der Ausführungsebene. Häufig ist dabei erkennbar, dass insbesondere verhandlungsmächtige Großbetriebe – von denen es in Brandenburg nur sehr wenige gibt – die Berufsschule als verlängerten Arm einer „schlanken“ betrieblichen Ausbildung verstehen: Über Formen der Lernortkooperation soll die Vermittlung spezifischer Ausbildungsinhalte an die Schule delegiert werden. Die Berufsschule nimmt solche Ansprachen der Betriebe dann positiv auf, wenn sie sich mit ihrem institutionellen Motiv treffen, der politisch geforderten Offenheit gegenüber „der Praxis“ bzw. den betrieblichen Ausbildungsbedürfnissen zu entsprechen.

7.2.2.2 Ziele von Lernortkooperationen

Die oben genannten, eher allgemeinen Ziele „traditioneller“ Lernortkooperationen werden über andere Maßnahmen, beispielsweise Modellprogramme bzw. Modellprojekte²⁸⁹, (regional und/oder sektoral) spezifiziert und entsprechend auch der Kreis der beteiligten Akteure erweitert. Leitziele solcher Art von Lernortkooperationen beziehen sich darauf, die Probleme innerhalb der beruflichen Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungskapazitäten etc.) vor dem Hintergrund konkreter Problemlagen zu operationalisieren und in konkrete Lösungsansätze zu überführen. Neben der „klassischen“ Kooperation zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule treten dann weitere Kooperationsbeziehungen im Rahmen beruf-

²⁸⁹ Vergleiche dazu Abschnitt 7.2.3.

licher Bildungsgängen auf²⁹⁰. So zeigen Erfahrungen aus Niedersachsen, dass sich der Aufbau von regionalen Lernortverbänden in enger Zusammenarbeit mit den Berufsschulen als sinnvoll erwiesen hat und der Neueinstieg in die Ausbildung durch diese Unterstützungsstruktur erleichtert werden konnte. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen wurden beim Einstieg in die Berufsausbildung unterstützt (Modellprojekt „LOVE-IT“)²⁹¹. Auf diese Weise ist es gelungen, die Anzahl der Ausbildungsstellen in den IT- und Medienberufen zwischen 1997 und 2001 zu versechsfachen und ein nachhaltiges Fundament zur Rekrutierung von Fachkräften aufzubauen²⁹².

7.2.2.3 Maßnahmenfelder für Lernortkooperationen

Im Einzelnen können folgende mögliche Kooperationsfelder benannt werden:

1. die Einbeziehung weiterer Kooperationspartner in das Duale System, insbesondere die über- bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte sowie die Akteure im Rahmen eines Ausbildungsverbands,
2. die Kooperationsbeziehungen im Rahmen einer Berufsausbildung in vollzeitschulischen Bildungsgängen, insbesondere die Gestaltung der Praxisphasen im Zusammenwirken von Berufsfachschule mit Betrieben bzw. Trägern von über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten,
3. die zur Realisierung von Zusatzqualifikationen aufzubauenden Kooperationsstrukturen im schulischen und betrieblichen Bereich,
4. die zur Realisierung von doppelt qualifizierenden Bildungsgängen erforderlichen Kooperationsbeziehungen, insbesondere im Zusammenwirken Schule – Betrieb bzw. der unterschiedlichen Schulformen untereinander,
5. die Kooperation zwischen beruflichen Schulen und anderen Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung im Kontext von beruflicher Fortbildung, Umschulung und Nachqualifizierung,
6. die Einbeziehung von berufsorientierenden und -vorbereitenden Maßnahmen und Bildungsgänge sowie Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (z. B. sozial Benachteiligte oder ausländische Jugendliche).

Aufgaben, mit denen sich Modellversuche und Lernortkooperationen beschäftigen sind demzufolge

- Curriculumpräzisierung vor Ort,
- Entwicklung von validen Lernzielkontrollen,
- Entwicklung von neuen Formen der Differenzierung und Modularisierung,
- Sicherung des Praxisbezugs in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen,
- spezifische Fördermaßnahmen für besondere Zielgruppen,
- Organisationsentwicklung in den Lernorten.

²⁹⁰ Hier sei verwiesen auf das Programm „Kolibri“, das die im Auftrag des BMBF gestarteten Modellversuche zu Lernortkooperationen koordiniert und evaluiert. Von den 26 hierüber geförderten Modellversuchen sind in den neuen Bundesländern jedoch lediglich eines in Berlin und eines in Thüringen angesiedelt. Siehe dazu auch www.kolibri.de.

²⁹¹ www.projekt-love-it.de

²⁹² Vergleiche dazu /Benner 2001, S. 714/.

Erfolge von derartigen Lernortkooperationen zeigen sich demzufolge in einer Verbesserung der Ausbildungsqualität und in der Erhöhung der Ausbildungskapazität. Abschließende Analysen der in den Modellversuchen gestarteten Lernortkooperationen liegen noch nicht in Gänze vor²⁹³, dennoch kann auch aufgrund der im folgenden Abschnitt beschriebenen Brandenburger Befunde grundsätzlich von positiven Ergebnissen durch verbesserte und intensivere Lernortkooperationen ausgegangen werden.

7.2.3 Kooperationsnetzwerke und Regionalentwicklung – Ausgewählte Projektbeispiele zur Erschließung von Ausbildungspotenzialen

7.2.3.1 IT-Bildungsnetzwerk neue Länder

Ziel dieses Projektes²⁹⁴ ist vor allem die Beseitigung bestehender Defizite und regionaler Unterschiede bei den Ausbildungsmöglichkeiten im IT-Hersteller- und Anwenderbereich durch den Aufbau ausbildungssichernder bzw. -unterstützender Strukturen. Dazu wurden in den neuen Bundesländern jeweils landes- und regionalspezifische IT-Bildungsnetzwerke installiert, die zunächst dem regionalen und überregionalen Informationsaustausch und dem Transfer von best-practice-Beispielen dienen sollen. Darunter fallen explizit auch Projekte zur Qualifizierung junger Frauen in IT-Berufen, auch mit dem Ziel, sie anschließend zu Auszubildern/Ausbilderinnen zu qualifizieren. Darüber hinaus werden ausgewählte IT-Modellbeispiele für eine effizientere Zusammenarbeit zwischen Kammern, Innungen, Fachverbänden, Betrieben und Berufsschulen unterstützt. Laut Berufsbildungsbericht 2002 konnten auf diese Weise in allen neuen Ländern regionalspezifische Modelle für die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher IT-Ausbildungsplätze entwickelt und verallgemeinert werden²⁹⁵.

Zu den erfolgreichsten bzw. aussichtsreichsten Projekten im Land Brandenburg zählen darunter das IHK-Studio für online-Lernen des IHK-Bildungszentrums Frankfurt (Oder)²⁹⁶, das online-Unterstützung bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten der IT-Berufe anbietet und das Projekt ECITT (Enhanced Competitiveness and Cooperation through Information Technology and Telecommunications)²⁹⁷ der IHK Frankfurt (Oder), in dem u. a. Ausbildungspotenziale kleiner und mittlerer Unternehmen durch die Nutzung von Informations- und Telekommunikationstechnologien erschlossen werden sollen. Als beispielhaft gilt auch die

²⁹³ Eine Abschlussveranstaltung zum Modellprojekt Kolibri fand Ende Juni 2003 statt und ist noch nicht ausgewertet.

²⁹⁴ Die Aktivitäten in diesem Projekt erfolgen in kontinuierlicher Abstimmung und Kooperation mit dem gleichfalls vom BMBF geförderten Projekt „Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Unterstützung regionaler und überregionaler IT-Bildungsnetzwerke“ der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.).

²⁹⁵ Als exemplarisch gelten dabei das IT-Ausbildungsnetz „Altmark“ in Sachsen-Anhalt, das IT.Active.Education.Center in Schwerin (Mecklenburg-Vorpommern) und das IT-Bildungsnetzwerk Südthüringen. Im Rahmen dieser Projekte wird vor allem auf eine optimierte Kooperation und Koordination der Ausbildungspotenziale und -aktivitäten von Schulen und Berufsschulen, Unternehmen, Kammern, Ämtern und Bildungsträgern hingearbeitet. Das IHK-Bildungszentrum Schwerin fungiert darüber hinaus als regionales IT-Kompetenzzentrum für kleine und mittelständische Unternehmen der Region. Allein in diesen drei Einrichtungen konnten so im vergangenen Ausbildungsjahr etwa 150 neue Ausbildungsplätze im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien geschaffen werden.

²⁹⁶ Projektbeschreibungen finden sich unter www.regiokom.de und www.ihk-lernstudio.de.

²⁹⁷ Projektbeschreibungen finden sich unter www.regiokom.de und www.ihk-ffo.de/wirtschaftsfoerderung.

Deutsch-Polnische Jugendfabrik²⁹⁸, mit der u. a. Ausbildungsplätze für IT-Systemelektroniker und Informatikkaufleute geschaffen werden konnten.

7.2.3.2 Ausbildung von Mechatronikern/Mechatronikerinnen

Für die überwiegend kleinbetrieblich strukturierte Wirtschaft in den neuen Bundesländern – so auch in Brandenburg – ist ein steigender Bedarf an Mechatronikern/Mechatronikerinnen zu verzeichnen. Jedoch gibt es eine Reihe von Wirtschaftsbereichen, in denen keine oder nur sehr wenige Ausbildungsmöglichkeiten in diesem neuen Beruf angeboten werden: Dies liegt u. a. daran, dass das Berufsbild zu stark mit der metallverarbeitenden Industrie (dem metallverarbeitenden Gewerbe) in Verbindung gebracht wird. Dabei hat beispielsweise die Lebensmittelindustrie (von der Brauerei über die Milchverarbeitung bis hin zu den landwirtschaftlichen Betrieben, die in den neuen Bundesländern zudem vielfach in Großbetrieben organisiert ist), einen hohen Bedarf an der Instandhaltung und Wartung von Technologien, die beim Berufsbild Mechatroniker/-in angesiedelt sind. Zudem handelt es sich bei den für die Mechatronik-Ausbildung infrage kommenden Unternehmen zumeist um stark spezialisierte Betriebe, die im Verbund ausbilden müssen. Für diesen neuen Beruf wurde daher ein überregionales Netzwerk von regional tätigen Partnern aufgebaut, die zunächst Strategien für die Einrichtung von Ausbildungsverbänden kommunizieren und Verabredungen über arbeitsteilige Entwicklungsarbeiten treffen sollen.

In Brandenburg ist in diesem Zusammenhang die Arbeit des Beruflichen Bildungszentrums der Prignitzer Wirtschaft e.V. (BBZ)²⁹⁹ beispielhaft. Hier werden seit 1999 Mechatroniker/-innen in einem regionalen Unternehmensverbund ausgebildet. Anstrengungen werden vor allem hinsichtlich der Optimierung der Kooperation, der besseren Bekanntmachung der Berufsinhalte in Schulen und Betrieben über entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und der Rekrutierung von Mädchen und Frauen unternommen.

7.2.3.3 Netzwerk in der Freizeitwirtschaft

Mit einem weiteren im Aufbau befindlichen Netzwerk soll vor allem die sich in den neuen Ländern schrittweise vollziehende Ausweitung der Tourismusbranche für die Ausbildung erschlossen werden. Begonnen wurde mit Projekten in Brandenburg und Thüringen. Mit diesem Vorhaben soll zum einen (qualitativ) auf eine Integration und Verbesserung der Dienstleistungsstruktur vorhandener freizeitwirtschaftlicher Angebote (Tourismus, Regionalentwicklung und -marketing) hingewirkt werden und zum anderen sollen (quantitativ) zusätzliche Ausbildungsplätze in den entsprechenden neuen Dienstleistungsberufen geschaffen werden. Auf diese Weise konnten beispielsweise Aktivitäten zur Schaffung von etwa 200 neuen Ausbildungsplätzen im Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/-frau koordiniert werden. In Brandenburg kam es bis zum 30.9.2001 zu 24 Neuabschlüssen in diesem Beruf; damit liegt das Land jedoch unter dem Durchschnitt der Neuabschlüsse bei Sport- und Fitnesskaufleuten aller neuen Bundesländer (26).

²⁹⁸ Die Projektbeschreibung findet sich ebenfalls unter www.regiokom.de.

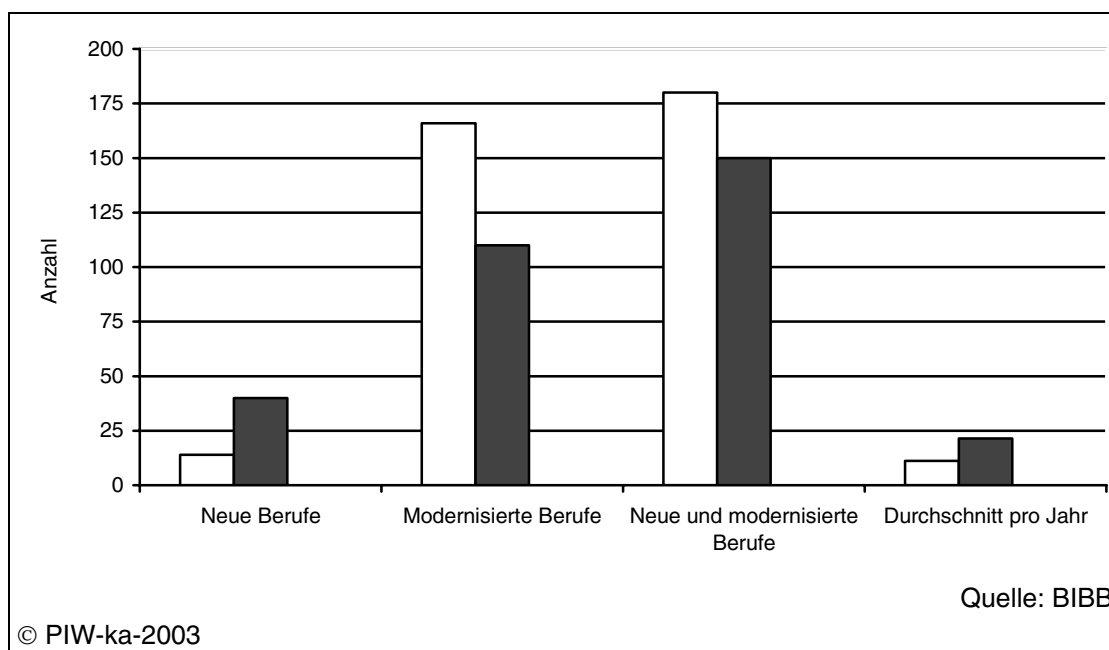
²⁹⁹ Ebenda

Als „good-practice“-Beispiel gelten hier gleichwohl die Aktivitäten zur Schaffung von Ausbildungsverbänden in Zukunftsberufen in der Region Spreewald. Basis hierfür ist die Initiative „Zukunft im Spreewald: tolerant und weltoffen“³⁰⁰. Die Unterstützung des Aufbaus regionaler touristischer und Dienstleistungsinfrastrukturen bildet die Grundlage für die Schaffung von Verbundangeboten – einerseits in drei neuen Dienstleistungsberufen (Sport- und Fitnesskaufmann/-frau, Veranstaltungskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen) und andererseits in den anwendungsorientierten IT- und Medienberufen (IT-System-Kaufmann/-frau, Informatikkaufmann/-frau und Mediengestalter/-in Bild und Ton).

7.3 Zur Implementation neuer Ausbildungsberufe im Land Brandenburg

Im Zeitraum 1996-2002 wurden etwa 40 neue Ausbildungsberufe geschaffen, für weitere mehr als 110 Berufe wurden die Ausbildungsordnungen modernisiert. Insgesamt gelten damit gegenwärtig für etwa 150 Ausbildungsberufe – von insgesamt mehr als 350 – überarbeitete Ausbildungsordnungen. Auch dies unterstreicht die inzwischen erreichte Flexibilität des Dualen Systems, welches in der Vergangenheit zurecht kritisiert wurde³⁰¹.

Übersicht 103 Modernisierung und Neuschaffung von Berufen



Inhaltlich lassen sich die neuen Ausbildungsberufe grob in folgende Gruppen strukturieren³⁰²:

- Medienberufe,
- IT-Berufe (Fachinformatiker/-in, Informatikkaufmann/-frau, IT-Systemelektroniker/-in, IT-Systemkaufmann/-frau)

³⁰⁰ Projektbeschreibungen finden sich unter www.regiokom.de und www.vorurteilsfrei.de.

³⁰¹ Vergleiche dazu Abschnitt 7.1.1.

³⁰² Einige dieser neuen Berufe wurden erst in 2002 eingeführt.

- Dienstleistungsberufe (Sport- und Fitnesskaufmann/-frau, Veranstaltungskaufleute und Kaufleute im Gesundheitswesen),
- Technikberufe,
- Umweltberufe sowie
- sonstige Berufe.

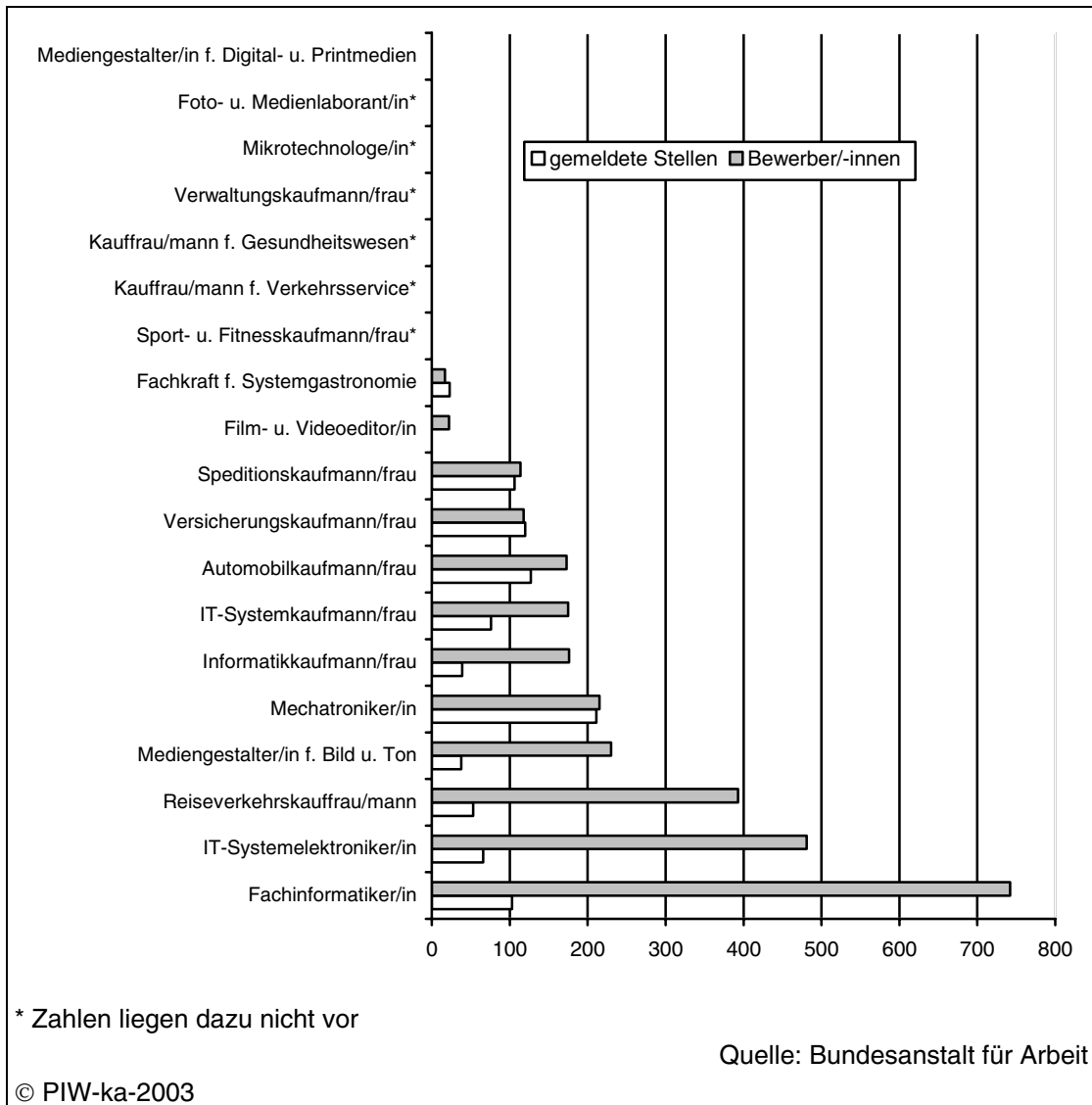
Akzeptanz der neuen Berufe

Seitens der Jugendlichen werden die neuen Ausbildungsberufe unterschiedlich gut akzeptiert. So avancierten die neuen Berufe Fachinformatiker/-in, IT-Systemelektroniker/-in und der neugeordnete Beruf Reiseverkehrskaufmann/-frau sehr schnell zu beliebten Berufswünschen der Jugendlichen. Andere Berufe hingegen werden seitens der Jugendlichen deutlich weniger nachgefragt, was sicherlich auch an deren noch mangelndem Bekanntheitsgrad – auf Seiten der Jugendlichen wie auch der Betriebe – liegt. Dies drückt sich einerseits in der Zahl der Bewerber/-innen dieser Ausbildungsberufe aus, aber auch in der Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen. So gab es in den Jahren 2001 und 2002 beispielsweise keine dem Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsstellen für den Beruf Film- und Videoeditor/-in³⁰³.

In der nachstehenden Übersicht ist deutlich zu erkennen, dass den Berufswünschen der Jugendlichen nach einer Ausbildung in den neuen Berufen sehr häufig kein adäquates Angebot an Ausbildungsstellen gegenübersteht. Dies liegt einerseits an der zunächst vorhandenen Unsicherheit der Betriebe hinsichtlich der Anforderungen, die in den neuen Berufsbildern an die Unternehmen gerichtet werden und ist insofern ein temporäres Problem. Andererseits erweist sich aber auch die Betriebsgrößenstruktur in Brandenburg als hinderlich für die Vermittlung komplexer und umfangreicher Ausbildungsinhalte. Um dennoch auch in diesen neuen Berufen Ausbildungen anbieten zu können, werden in Brandenburg verschiedene Vorhaben gefördert, die dieses Manko kompensieren sollen. Als ein besonders erfolgreiches Projekt, was sich auch in der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge niederschlägt, ist die Förderung der Verbundausbildung zum/zur Mechatroniker/-in. Insgesamt kann die klein- und kleinstbetrieblich geprägte Brandenburger Wirtschaftsstruktur nicht in vollem Umfang die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungen in den neuen, zukunftsorientierten Berufen erfüllen. Teilweise zeigt sich bereits wieder, dass der Zuwachs an Ausbildungsstellen in den neuen Berufen stagniert oder gar rückläufig ist.

³⁰³ Die hier vorliegenden Zahlen beziehen sich auf Stellen, die dem Arbeitsamt gemeldet wurden. Sicherlich ist die Zahl der tatsächlich vorhandenen Lehrstellen – aber auch der Bewerber/-innen – höher.

Übersicht 104 Gemeldete Bewerber/-innen und gemeldete Stellen in den neuen Berufen im Vermittlungsjahr 2000/2001



Seitens der Jugendlichen deutet sich inzwischen an, dass diese die regionale, sektorale und berufsspezifische Ausbildungsplatzsituation in den neuen Berufen durchaus antizipieren und sich vor allem auf „aussichtsreiche“, d. h. von den Betrieben in größerer Zahl angebotene, Berufe bewerben. So liegt beispielsweise im IHK-Bezirk Cottbus der Beruf IT-Systemelektroniker/-in in der Beliebtheit weit vor dem Beruf Fachinformatiker/-in. Zurückgeführt wird dies von der IHK vor allem auf das höhere Angebot an diesen Ausbildungsplätzen. „Der Kammerbezirk Cottbus sei keine Software- oder Hardware-Region – die Installation von IT-Komponenten sei aber durchaus gefragt und notwendig.“ Auch im IHK-Bezirk Frankfurt (Oder) zeichnet sich ab, dass die Jugendlichen auf das Ausbildungsangebot in den neuen Berufen rational reagieren. Hier zählten noch 2001 der/die Sport- und Fitnesskaufmann/-frau und die IT-Berufe zu den am meisten nachgefragten Berufen – bereits im Jahre 2002 wurden neben den altbekannten Favoriten Hotelfachmann/-frau, Bürokaufmann/-frau etc. lediglich noch der/die Mediengestalter/-in nachgefragt, da die Wünsche der Jugendlichen in diesem Kammerbezirk nicht auf ein entsprechendes Angebot trafen.

Entwicklung der Anzahl der Neuabschlüsse

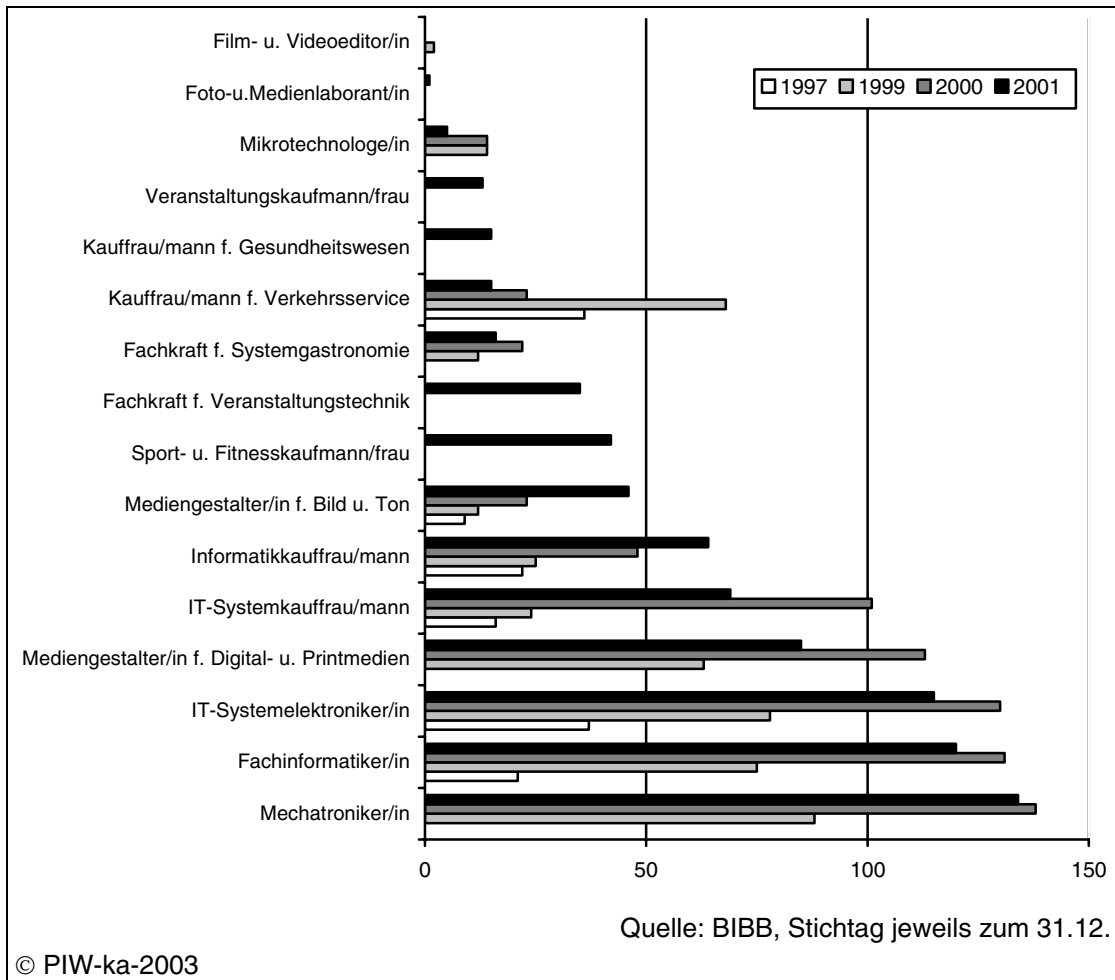
Seit ihrer Einführung verzeichnen im Land Brandenburg nur einige der neuen Berufe wachsende Steigerungsraten bei Neuabschlüssen, wobei überwiegend im Jahre 2000 die meisten Abschlüsse an neuen Ausbildungsverträgen zu verzeichnen waren. In einigen Ausbildungsberufen geht die Zahl der Neuabschlüsse teilweise bereits drastisch zurück. Damit bestätigt sich, dass die Brandenburger Wirtschaft nur begrenzt fähig ist, entsprechende Arbeitskräfte aufzunehmen.

Innerhalb der neuen Berufe geht insbesondere bei den IT-Berufen die Zahl der Neuabschlüsse zurück. Damit schlägt sich das Nachlassen des IT-Booms auch in den Ausbildungszahlen nieder: So sind für das Ausbildungsjahr 2001 mit 366 Neuabschlüssen weniger Neuverträge in den vier IT-Berufen zu verzeichnen als noch im Vorjahr (410). Dieser Rückgang ist vor allem auf die deutlich geringere Anzahl an Neuabschlüssen bei den IT-Systemkaufleuten zurückzuführen (-32 %). Auch die Zahl der Ausbildungsanfänger bei den IT-Systemelektronikern/-elektronikerinnen (-11,5 %) und Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen (-10 %) ging zurück. Die Zuwächse bei den Informatikkaufleuten (+30 %) konnten diese Rückgänge nicht kompensieren.

Die Berufe Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien und Mediengestalter/-in Bild/Ton gehören in Brandenburg zu den beliebtesten der insgesamt sieben neuen Medienberufe. 131 der insgesamt 165 Neuverträge innerhalb aller Medienberufe im Jahr 2001 wurden in diesen zwei Berufen geschlossen. Trotzdem sank auch hier die Zahl der Neuabschlüsse leicht, bei den Mediengestaltern/-gestalterinnen für Digital- und Printmedien war ein Rückgang um etwa 25 % zu verzeichnen. Dafür begannen doppelt so viele Auszubildende (46) als noch in 2000 (23) dafür eine Ausbildung zum/zur Mediengestalter/-in Bild/Ton. Dieser Beruf verzeichnete damit den höchsten Zuwachs aller Neuabschlüsse (+100 %) in den neuen Medienberufen.

Zu den am stärksten vertretenen neuen (elektro-)technischen Berufen gehört der Mechatroniker/-in. Zwar sank auch hier die Anzahl der Neuabschlüsse leicht (von 138 auf 134 neue Verträge), doch trotz des marginalen Rückganges ist bei diesem Beruf im Jahr die höchste Anzahl an Neuabschlüssen unter allen neuen Berufen zu verzeichnen.

Übersicht 105 Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Berufen



In den drei neuen Dienstleistungsberufen wurden im Jahr 2001 insgesamt 70 Neuabschlüssen getätigt. Hiervon entfielen 42 Ausbildungsverträge auf die Sport- und Fitnesskaufleute.

Positionen Brandenburger Akteure zur Etablierung neuer Berufe

Zu den Chancen der Etablierung der neuen Berufe wurden einige Akteure der Brandenburger Ausbildungslandschaft befragt³⁰⁴. Die folgenden Ausführungen geben deren Einschätzungen wieder – sind insofern zwar nicht repräsentativ, wohl aber beispielhaft.

Die IHK in Potsdam resümierte, dass es den neuen Berufen teilweise noch an Bekanntheit fehle, da sich die Berufe noch in der Aufbauphase befänden und auch die Betriebe erst noch eine gewisse „Ausbildungstradition“ entwickeln müßten. In den sicherlich vorhandenen wachstumsfähigen Branchen in Brandenburg, wozu explizit der Tourismus zähle, sei die Entwicklung neuer spezialisierter Ausbildungsberufe teilweise jedoch problematisch, da die Grundanforderungen vielfach hinreichend durch bereits bestehende Berufe abgedeckt werden. Es würde deshalb reichen, einen Vertiefungsschwerpunkt zusätzlich zur Ausbildung hinzuzufügen. So sei beispielsweise der/die Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen eigentlich ein/e Bürokaufmann/-frau mit dem Schwerpunkt Gesundheitswesen. Es sei ungünstig,

³⁰⁴ Vergleiche dazu die nachfolgend explizit benannten Akteure bzw. Institutionen.

wenn die neuen Berufsbilder „zu kleinteilig“ und spezialisiert würden und nicht mehr mit den tatsächlichen Arbeitsfeldern in den Betrieben, zumindest größtenteils, übereinstimmen.

In Bezug auf die IT- und Medienberufen gab die IHK Cottbus eine eher zurückhaltende Prognose ab. So seien die Entwicklungspotenziale in Brandenburg nur noch begrenzt, der Markt weitgehend gesättigt. Zudem sei das wirtschaftliche Umfeld (Infrastruktur, Konjunktur) in der Region für einen weiteren Ausbau der IT-Berufe nicht gegeben. Optimistischer wird hier die Entwicklung der Ausbildung im Tourismus und im Gesundheitswesen beurteilt, weswegen hier auch noch verstärkt Aktivitäten zur Erschließung weiterer Ausbildungsbetriebe vorgenommen werden sollen. Insgesamt könne man aber nicht nur die Berufe (Berufsbilder und Berufsinhalte) betrachten – immer noch habe Brandenburg keine sich selbst tragende Wirtschaft, was sich eben auch in der Ausbildung niederschlägt.

Nach Aussagen der HwK Frankfurt (Oder) scheinen sich im Handwerksbereich die Berufe Informationselektroniker/-in, IT-Systemelektroniker/-in und Mechatroniker/-in allmählich zu etablieren. Einen großen Aufschwung gab es bisher allerdings nicht. Auch für die schon länger existierenden Ausbildungsberufe wird momentan keine günstigere Prognose gestellt. Seit ein paar Jahren sind die Lehrlingszahlen rückläufig und gegenwärtig wird gehofft, dass in Zukunft keine weiteren Verluste in dieser Hinsicht hingenommen werden müssen.

Von der Vertreterin der Kristalltherme Bad Wilsnack wird die Sport-, Gesundheits-, Wellnessbranche als zukunftssträftig und wachsend eingeschätzt. Demzufolge beurteilt sie die neuen Dienstleistungsberufe auch im Allgemeinen positiv. Für kleinere Betriebe findet sie die Ausbildungsinhalte allerdings zu umfangreich und generell die in ihrer Region vorhandene Infrastruktur als nicht ausreichend/passend für derartige Berufe. Abgewogen wird die Investition in Ausbildung (Kostenfaktor) mit dem abgeschätzten Bedarf an Berufsnachwuchs. Dieser ist im Fall der Kristalltherme Bad Wilsnack nicht als steigend anzusehen. Zwar wäre die Einstellung eines/einer ausgebildeten Sport- und Fitnesskaufmanns/-frau durchaus attraktiv, momentan kann diese Arbeit jedoch noch von den vorhandenen Büromitarbeitern/-mitarbeiterinnen erledigt werden, zusätzlicher Bedarf bestehe darüber hinaus also nicht.

Hemmnisse bei der Erschließung neuer Ausbildungsplätze

Neben den (fehlenden) Strategien in der Personalplanung gibt es verschiedene weitere Ausbildungshindernisse, die einerseits in der finanziellen Situation der Unternehmen begründet sind, aber auch auf Probleme in Bezug auf die Vermittlung von – insbesondere – neuen Ausbildungsinhalten verweisen. Von der IHK Cottbus wurden im Laufe der Akquise von Ausbildungsplätzen die Gründe für die Entscheidungen für bzw. gegen Ausbildung dokumentiert. Nachfolgend werden diese Erkenntnisse und Einschätzungen seitens unserer Interviewpartner/-innen – in der Reihenfolge ihrer subjektiven Gewichtung – wie folgt zusammengefasst:

Wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie Strukturen

Die weitaus meisten angefragten Betriebe nannten als Grund für ihre Entscheidung gegen eigene Auszubildende ihre schlechte wirtschaftliche und finanzielle Situation, die die Kosten der Ausbildung nicht tragen könnte. Selbst der Ostdeutsche Rundfunk Brandenburg (ORB) als einer der größten Arbeitgeber im Raum Potsdam verzichtete mit dem Verweis auf einen ohnehin bestehenden Personalüberhang zunächst auf die Schaffung von Ausbildungsplätzen in den neuen Berufen und bildete erstmals in 2000 (2 Jahre nach Einführung) jeweils

zwei Fachkräfte für Veranstaltungstechnik und drei Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste aus.

Des Weiteren wurde oft darauf verwiesen, dass die potenziellen Ausbildungsbetriebe nur „Filialen“ von großen Ketten bzw. größeren Unternehmen seien, deren Stammhäuser weit entfernt („im Westen“) angesiedelt seien. Eigene Entscheidungskompetenzen über Fragen der Ausbildung seien daher oft gar nicht gegeben. Zudem seien so die Entscheidungswege lang und umständlich, die Filialen können nur über strenge Budgets verfügen, müssen Vorgaben der Stammhäuser erfüllen etc.

Zwar begegneten diese Gründe der IHK Cottbus v. a. bei der Akquise von Lehrstellen in größeren Handelsketten (also in den „alten“ Berufen). Diese Einschätzung wurde aber auch durch das Gespräch mit der Vertreterin der Kristalltherme Bad Wilsnack in Bezug auf ihren Bereich bestätigt: Die Kristallbäderkette (Sitz der Hauptverwaltung in Stein bei Nürnberg) bildet bisher generell nicht aus. Eine vom Arbeitsamt initiierte Informationsveranstaltung zu den neuen Dienstleistungsberufen wurde vom Unternehmen zwar besucht, um Informationen über diese Berufsbilder zu erhalten – vor allem zum Beruf des/der Sport- und Fitnesskaufmanns/-frau – und um zu sehen, ob in diesem Beruf möglicherweise Ausbildungsplätze in der Therme zu schaffen wären. Nach Erörterung der Ausbildungsinhalte und der Modalitäten der Ausbildung wurde von der Verantwortlichen jedoch entschieden, dass eine Ausbildung speziell im Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/-frau in der Therme Bad Wilsnack nicht in Frage komme. Zu viele Entscheidungen wären notwendig (z. B. über Auszubildereignung, Kooperationen, Arbeitsfelder etc.), die nicht allein in ihrer Kompetenz liegen, sondern Absprachen mit der Hauptverwaltung in Nürnberg erforderten. Dort würde dann auch die abschließende Entscheidung getroffen werden. Der Geschäftsführer der Außenstelle Bad Wilsnack müsste also erst einmal die Hauptverwaltung Nürnberg von der Notwendigkeit der Schaffung von Ausbildungsplätzen in Bad Wilsnack überzeugen. Da schon das generelle Interesse an Ausbildung in diesem Unternehmen immer gering war, schätzte sie auch die Möglichkeit, in einem der neuen Dienstleistungsberufe auszubilden, angesichts der dann nötigen Mehrarbeit, des anstehenden Aufwandes usw., als nicht real vorhanden ein.

Berufsbilder versus Spektrum der real vorhandenen Arbeitsfelder

Vor allem von den mittelständischen Betrieben wird beklagt, dass die Berufsbilder (z. B. Mediengestalter/-in Bild/Ton, Sport- und Fitnesskaufmann/-frau) zu breit angelegt sind. Infolgedessen können die Betriebe nur noch einen kleinen Teil der geforderten Ausbildungsinhalte selbst abdecken. So wurde seitens der „Therme Bad Wilsnack“ geäußert, dass die theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalte bzw. -anforderungen des Ausbildungsberufes Sport- und Fitnesskaufmann/-frau viel zu umfangreich seien im Verhältnis zu dem Spektrum der Arbeitsfelder, die in der Therme tatsächlich existieren. So nehme zum Beispiel der kaufmännische Bereich in diesem Beruf einen hohen Stellenwert ein – die Therme beschäftigt im Büro aber nur vier Personen, die z. T. selbst über keine branchenübliche Qualifikation verfügen. Buchhaltung, Marketing und Werbung werden jeweils nur in geringem Umfang in Bad Wilsnack abgewickelt, erfolgen ansonsten durch die Hauptverwaltung in Nürnberg. So können beispielsweise in Bad Wilsnack selbst gar keine Werbeaktionen, Events etc. geplant und initiiert werden – diese sind aber großer Bestandteil der Ausbildungsinhalte. Darüber hinaus würde die Therme vor allem „als Schwimmbad“ genutzt, d. h. viele Arbeitsfelder, die es in größeren Wellness-Einrichtungen gibt (Kosmetik, Massagen etc.) seien in Bad Wilsnack gar nicht abgedeckt. Die neuen Berufsbilder seien zwar interessant, aber wer sollte diese in der Therme ausbilden und wo sollten sie dann adäquat eingesetzt werden? Ihrer Ansicht nach

passen diese Berufsbilder eher auf größere Fitnessstudios in Großstädten bzw. größere Wellness-Anlagen. Zudem wurde die eigene Ausbildereignung und die der anderen Angestellten als unzureichend eingeschätzt. Zwar verfügt die Marketingleiterin selbst (als einzige im Unternehmen) über die Ausbildereignung, zweifelt aber an ihrer Fähigkeit, theoretische Kenntnisse z. B. über das Marketing weitergeben zu können, zumal sie selbst „Quereinsteigerin“ ist. Die anderen Arbeitsbereiche in der Therme könnten den Jugendlichen wahrscheinlich „gar nichts ausbildungsrelevantes beibringen“.

Unzureichende Ausbildereignung und unzureichende Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte sind oft auch die Gründe für kleinere IT- und Multimediaunternehmen, sich gegen eine Ausbildung zu entscheiden. Oftmals haben die Mitarbeiter/-innen zudem selbst keinerlei Erfahrungen mit dem Dualen System. Wenn eine Steigerung der Ausbildung in diesen Bereichen zu verzeichnen ist, so ist dieser Zuwachs zu großen Teilen auf das Wirken der Modellprojekte (z. B. Ausbildungsverbünde) zurückzuführen. Laut IHK Potsdam erzwingen die neuen Berufe (v. a. Medien- und IT-Berufe) zum Teil schon in der Anlage der Ausbildungsinhalte eine Ausbildung im Verbund. Allerdings sind entsprechende Kooperationsmöglichkeiten mit anderen – komplementären – Unternehmen bzw. Einrichtungen in der unmittelbaren Region nicht immer gegeben. Zum anderen äußern Betriebe die Ansicht (u. a. Therme Bad Wilsnack), dass ein Ausbildungsbetrieb in der Lage sein müsste, mindestens zwei bis drei der geforderten Ausbildungsinhalte selbst abzudecken/zu vermitteln. Schließlich gibt es auch einige Unklarheiten hinsichtlich der Grenzen zwischen neuen Ausbildungsberufen und bestimmten Ausbildungsgängen außerhalb des Dualen Systems, so beispielsweise im Falle Sport- und Fitnesskaufmann/-frau und dem/der Tourismusassistent/-in.

Fazit: Trotz der hohen Akzeptanz eines Teils der neuen Ausbildungsberufe entfallen immer noch große Teile der Neuabschlüsse von Ausbildungsverhältnissen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen auf die 10 bzw. 20 am häufigsten gewählten „traditionellen“ Berufe. Dies ist einerseits eine Folge des noch partiell geringen Bekanntheitsgrades einiger Ausbildungsberufe (auf Seiten der Unternehmen und der Jugendlichen) und damit verbunden das noch unzureichende quantitative Ausbildungsangebot. Andererseits ist die nach wie vor eher traditionelle Berufswahl eines Großteils der Jugendlichen auch Ausdruck eines Rückgriffs auf Bekanntes, was die potentielle Unsicherheit hinsichtlich der Berufswahl mindert. Mit Ausnahme des/der Fachinformatikers/-informatikerin und des/der IT-Systemelektronikers/-elektronikerin – bei den Männern – gehört damit bislang noch keiner der neuen Ausbildungsberufe zu den Favoriten der Bewerber/-innen auf einen Ausbildungsplatz im Dualen System.

Nicht adäquat abgebildet werden die Berufswünsche der Jugendlichen anhand der Zahl der Neuabschlüsse. So stieg beispielsweise die Anzahl der Ausbildungsverträge zum/zur Mechatroniker/-in, obwohl die Nachfrage nach diesem Beruf hinter den Berufswünschen Fachinformatiker/-in, IT-Systemelektroniker/-in, Reiseverkehrskaufmann/-frau und Mediengestalter/-in für Bild und Ton liegt. Hinter der Anzahl der Neuabschlüsse stehen demnach weniger die konkreten Berufswünsche der Jugendlichen als vielmehr die Möglichkeiten der Brandenburger Wirtschaft, in bestimmten Berufen auszubilden. Ursache hierfür sind nicht zuletzt die Unsicherheiten seitens der Betriebe, in diesen Berufen auch ausbilden zu können. Gerade der Beruf Mechatroniker/-in zeigt, dass die Ausbildungsinhalte so breit gefächert sind, dass dieser Beruf vielfach nur im Verbund mit einem Bildungsträger oder mit anderen Betrieben ausgebildet werden kann.

Unter den neu geschaffenen Berufen gibt es auch einige, die sich in Brandenburg bislang gar nicht etablieren konnten. So wurden die Berufe Film- und Videoeditor/-in und Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien zumindest von unseren Gesprächspartnern/-partnerinnen aufgrund ihrer Ausbildungsinhalte als „inhaltlich zusammengestückelt“ und „für die Praxis gänzlich ungeeignet“ bewertet.

In der Zahl der Neuabschlüsse innerhalb der neuen Berufe spiegelt sich aber auch die Realität der Brandenburger Wirtschaftsstruktur wider, die eher für konventionelle und traditionelle Berufe offen ist. So entsprechen die zehn von den Jugendlichen am häufigsten gewünschten Berufe im Wesentlichen auch den zehn am häufigsten angebotenen Ausbildungsstellen. Für einige der sogenannten Zukunftsberufe scheint es gerade auch in Brandenburg seitens der Unternehmen keinen entsprechenden Bedarf zu geben. Dies wird insbesondere an den Zahlen der Neuabschlüsse im IT-Bereich deutlich. Der Rückgang der hier zu verzeichnen ist, deutet bereits auf eine Sättigung dieses Arbeitsmarktsegmentes hin. Dieser Trend ist im Übrigen auch bundesweit zu verzeichnen; hier wirkt sich das Nachlassen des „Booms“ in der IT-Branche bereits auf die Zahl der Neuabschlüsse in den entsprechenden Berufen aus.

7.4 Konzepte und Programme der beruflichen Erstausbildung und Optionen zur Minderung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen

Für die Brandenburger Landesregierung hat die Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Ausbildungsstellenmarkt einen zentralen Stellenwert. Aufgrund der starken Benachteiligung der jungen Frauen wurde dieses Ziel in Form von Frauenförderung programmatisch umgesetzt, sei es durch verstärkte Anreize für Betriebe, sei es durch Bemühungen, das Berufsspektrum für Mädchen und junge Frauen zu erweitern. Eine auf beide Geschlechter zielende Strategie – etwa: junge Männer für weiblich dominierte Berufsfelder zu interessieren – wurde dagegen bisher nicht explizit entwickelt.

Entsprechend war bereits im Sofortprogramm „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ von 1991 die spezifische Förderung von Mädchen verankert. Programmatisch verwirklichte das Land Brandenburg die spezifische Mädchenförderung auf dem Ausbildungsstellenmarkt vor allem durch die sogenannte Prämienförderung: Unternehmen wurde eine erhöhte Prämie gewährt, wenn die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze an Mädchen gingen. Die Prämienförderung des Landes Brandenburg wurde im Zeitverlauf häufig verändert³⁰⁵, enthielt jedoch stets eine verstärkte Förderung für die Einstellung von Mädchen.

³⁰⁵ Vergleiche dazu Abschnitt 4.1.2.1.

Übersicht 106 Konzeptionelle Veränderungen in der Prämienförderung des Landes Brandenburg bezüglich der Förderung junger Frauen

1991	%-Förderung zusätzlicher und neuer betrieblicher Ausbildungsplätze, vorrangig Betriebe, die Mädchen in Freien Berufen ausbilden
1992	Festbetragsförderung, verstärkt für die Einstellung von Mädchen (1.000 DM)
1993	Festbetragsförderung in ausgewählten Berufen, verstärkt für die Einstellung von Mädchen (3.000 DM) bei zusätzlichen Ausbildungsplätzen
1994	Festbetragsförderung, verstärkt für die Einstellung von Mädchen (3.000 DM) ohne Zusätzlichkeitkriterium/ohne Einschränkung der Berufe
1995 bis 1998	Förderung zusätzlicher und neuer Berufe, verstärkt für die Einstellung von Mädchen (3.000 DM) in frauenatypischen Berufen
1999	Festbetragsförderung für erstmalig ausbildende Betriebe/Konkurslehrlinge/Zukunftstechnologien, verstärkt für die Einstellung von Mädchen (1000 DM) in Zukunftstechnologien sowie in frauenatypischen Berufen
2000	wie 1999, verstärkte Förderung für die Einstellung von Mädchen in Zukunftstechnologien

Eine weitere Programmkomponente war die Förderung der fachlich-pädagogischen Weiterbildung der Ausbilderinnen. Diese Förderung wurde in den Jahren 1992-1995 gewährt und sah eine Festbetragsförderung für Ausbilderinnen vor, die in einem frauenatypischen Beruf ausbilden.

Darüber hinaus entwickelte das Land Brandenburg das Projekt „Plätze für Mädchen in neuen Berufen“, das im Rahmen der Landesergänzungsprogramme zum Bund-Länder-Programm zur Schließung der Ausbildungslücke in 2000 in die Förderkonzeption aufgenommen wurde. Jährlich werden rund 100 Projektplätze durch das Land gefördert, wobei die Ausbildung von Bildungsträgern und Betrieben geleistet wird³⁰⁶. Die Übergangsquoten in Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung sind überdurchschnittlich hoch und vor allem auf die enge Einbindung der Betriebe in das Projekt zurückzuführen. Eine Förderung von Mädchen und jungen Frauen in zukunftssträchtigen Berufen der IT- und Medienbranche ist nicht zuletzt deshalb angezeigt, weil auch hier der Ausbildungsstellenmarkt stark geschlechtsspezifisch segregiert ist: Mädchen stellen in den meisten Berufen noch immer eine Ausnahme dar.

Die Brandenburger Landesregierung hat frühzeitig die begrenzte Wirksamkeit der Mädchenförderung innerhalb ihrer Erstausbildungspolitik erkannt. „In den vergangenen drei Jahren wurden außerdem verschiedene Formen einer erhöhten Anreizförderung für die vermehrte Ausbildung von jungen Frauen erprobt, die aber bislang alle nicht bewirkt haben, dass sich der Anteil junger Frauen an den geförderten Ausbildungsplätzen über die kritische Grenze von etwa einem Drittel hinaus wesentlich erhöht hat.“³⁰⁷

³⁰⁶ Vergleiche Abschnitt 4.1.2.1.

³⁰⁷ Vergleiche dazu: Anlage zur Kabinettsvorlage Nr. 2886/1994: Maßnahmen der Landesregierung zur Sicherstellung der beruflichen Erstausbildung und zur Förderung des Übergangs in ein erstes Arbeitsverhältnis, S. 6.

Einen Ausweg sah die Landesregierung mit der Entwicklung des Kooperativen Modells: „Insbesondere die unzulänglich ausgebildete Struktur qualifizierter industrieller Ausbildungsplätze und von Ausbildungsplätzen im Dienstleistungssektor führt derzeit tendenziell zu einem Übergewicht handwerklich ausgebildeter Fachkräfte, obwohl ein Nachholbedarf auch in diesem Bereich noch besteht. Diese Entwicklungen legen es nahe, das Duale Ausbildungssystem durch bestimmte berufliche Ausbildungsgänge in schulischer Form zu ergänzen. Dies würde insbesondere für die Ausbildungsprobleme der jungen Frauen eine Perspektive schaffen.“³⁰⁸

Durch die Einführung des Kooperativen Modells konnten tatsächlich etwas bessere Perspektiven für Mädchen auf dem Ausbildungsstellenmarkt geschaffen werden. Dennoch reichten die öffentlichen Interventionen nicht aus, Mädchen gleichberechtigt attraktive Bildungsoptionen zu eröffnen.

Im Rahmen von Expert/-inneninterviews wurde auch nach den Gründen gefragt, die der Herstellung der Chancengleichheit am Ausbildungsstellenmarkt entgegenstehen. Im Ergebnis lässt sich zusammenfassen, dass die Hemmnisse für Mädchen am Ausbildungsstellenmarkt in folgenden Feldern liegen:

- Das Stellenangebot sei vorrangig an Jungen gerichtet; die Betriebsinhaber würden Jungen schlicht bevorzugen. Die Strategie, eine höhere Prämie für die Einstellung von Mädchen auszureichen, sei nicht ausreichend zur Verbesserung der Chancen der Mädchen am Ausbildungsstellenmarkt.
- Das Angebot von Ausbildungsstellen – vor allem in der Bauwirtschaft und dem Handwerk – wurde in den letzten Jahren stark ausgeweitet, während z. B. das Angebot an kaufmännischen (betrieblichen) Ausbildungsstellen schrumpfte. Insofern stieg die Anzahl der Ausbildungsstellen in männlich dominierten Branchen und Berufen, während die Anzahl der weiblich dominierten rückläufig war.
- Barrieren bestehen auch in der betrieblichen Kultur. Vor allem Handwerker in Klein- und Kleinstbetrieben haben große Vorbehalte gegen die Einstellung von Mädchen („*Vor allem Handwerker haben Mädchen partout nicht eingestellt*“). Diese Barriere müsse auch die Förderpolitik des Landes antizipieren („*Es muss anders gefördert werden, um tradierte Rollen aufzulösen*“).³⁰⁹
- Auch das Überangebot an Bewerbern/Bewerberinnen trägt zu einer Benachteiligung der Mädchen am Ausbildungsstellenmarkt bei. Erst mit Einsetzen eines Fachkräftemangels aufgrund des demographischen Wandels können hier Veränderungen erwartet werden.

Das Berufswahlverhalten der Geschlechter hat sich in den letzten Jahren trotz zahlreicher Aktivitäten des Bundes und der Landesregierung Brandenburg kaum verändert. Noch immer konzentrieren sich Jungen und Mädchen auf nur wenige Berufe, wobei Mädchen eindeutig ein engeres Berufswahlspektrum haben als Jungen. Gefragt nach den Hemmnissen, die einer Förderung der Mädchen in atypischen Berufen entgegenstehen, ergaben sich im Rahmen der Experten-/Expertinneninterviews durchaus unterschiedliche Einschätzungen:

³⁰⁸ Ebenda, S. 8

³⁰⁹ Interviewsequenzen

- Ein Teil der Experten/Expertinnen war der Ansicht, die Mädchen hätten schlicht kein Interesse an Sensibilisierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen, die das Berufswahlverhalten der Mädchen flexibilisieren könnten.
- Mehrheitlich wurde die Auffassung vertreten, wenn Mädchen tatsächlich einen atypischen Beruf erlernen wollten, würde dies auch ermöglicht werden können.
- Demgegenüber argumentiert eine Minderheit der befragten Experten/Expertinnen, dass weder Arbeitgeber (insbesondere des Handwerks) noch Bewerberinnen ein Interesse an der Förderung der Mädchen in atypischen Berufen hätten, insofern könnten die Initiativen von Politik und Verbänden per se nicht erfolgreich sein.

Zusammengefasst lässt sich bilanzieren, dass die Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit, die von der Landesregierung Brandenburg ergriffen wurden, insgesamt bisher eher unwirksam waren. Weder konnte das Berufswahlverhalten der Mädchen nachhaltig verändert werden, noch konnte das Einstellungsverhalten der Brandenburger Arbeitgeber/-innen chancengerechter gestaltet werden.

Die Lage an der 1. und 2. Schwelle hat vor allem Wirkungen auf das Abwanderungsverhalten junger Frauen. Seit 1994 steigt der Anteil der 18- bis 25-Jährigen, die vor allem aus den Randregionen des Bundeslandes abwandern, kontinuierlich an. Auffällig ist vor allem, dass bei der Altersgruppe der 18- bis 21-Jährigen der Anteil junger Frauen erheblich höher ist als der Anteil junger Männer, die Brandenburg verlassen³¹⁰. Wie ein Bericht des MASGF konstatiert, werden als „Gründe für die hohe Abwanderungsrate junger Frauen neben den Arbeitsmarktbedingungen u. a. auch die begrenzten schulischen und universitären Bildungsangebote im ländlichen Raum genannt, die von jungen Frauen stärker als von jungen Männern nachgefragt werden“³¹¹. Insofern ist auch aus dieser Perspektive eine Stärkung der Bildungslandschaft in Brandenburg geboten.

Auch die von der Europäischen Union in der Strukturfondsförderung geforderte Einführung des Gender Mainstreaming ist ein wichtiger Ansatz, die Bildungs- und Ausbildungsangebote für junge Frauen attraktiver zu machen. Durch den Zwang, das Querschnittsziel der Chancengleichheit in allen Strukturfonds zu beachten – deren Mittel einen nicht unbeträchtlichen Anteil am Landeshaushalt ausmachen – müssen zwangsläufig Lösungen gefunden werden, die eine Chancengleichheit der Geschlechter über das klassische Instrument der Frauenförderung hinaus sicherstellen.

Die Ausbildungsförderung in Brandenburg (wie auch in den anderen neuen Bundesländern) wird zu einem großen Anteil aus dem ESF und auch teilweise aus dem Europäischen Fonds für Regionalentwicklung (EFRE) finanziert. Durch den EFRE werden vor allem Infrastrukturmaßnahmen im Bereich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, Informations- und Kommunikationstechnik und die Unterstützung von OSZ finanziert. Der ESF umfasst unterschiedlichste Maßnahmen der beruflichen Bildung. Dazu gehören die Förderung betriebsnaher und betrieblicher Ausbildungsplätze, die Förderung berufspädagogischer Maßnahmen im Rahmen der Jugendhilfe, die Unterstützung des Kooperativen Modells, die Förderung von Ausbildungsverbänden und der betrieblichen Lehrlingsunterweisung sowie von Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung u. a. m.

³¹⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.1.5.

³¹¹ Vergleiche dazu /MASGF 2001c, S. 11/.

Die Herstellung von Chancengleichheit wird im Brandenburger Operationellen Programm (OP) als wichtiges Entwicklungsziel benannt. Um dies zu erreichen, soll das Gender Mainstreaming-Prinzip in den Strukturfonds verankert werden. Grundlegende Elemente dieser Strategie sind die Bereitstellung von Informationen, die Erhöhung der Transparenz der Förderung, aber auch die Entwicklung von Genderkompetenz und eines Gender-Controllings sowie eine breite Beteiligung aller relevanten Akteurinnen und Akteure. Außerdem werden im OP im Zusammenhang mit der Umsetzung des horizontalen Ziels Chancengleichheit explizit die zwei Förderansätze Gender Mainstreaming und Frauenförderung benannt (Doppelstrategie)³¹².

Das Ergänzende Programmplanungsdokument (EzP), das die Maßnahmen zur Durchführung der Schwerpunkte beschreibt, enthält maßnahmenspezifische Indikatoren für die Begleitung und Bewertung. Um der Bedeutung der Querschnittsziele zu entsprechen, wurden – wie von der EU gefordert – einerseits gesonderte Gender Mainstreaming-Indikatoren aufgenommen, die sich nach Output, Ergebnisse und Wirkung untergliedern. Andererseits wurden die Auswirkungen von allen Aktionen auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Vorfeld einer Ex-ante-Bewertung unterzogen. Hierbei wurde nach drei möglichen Auswirkungen unterschieden:

- „Eine Aktion ist auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männer gerichtet, wenn die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unmittelbares Ziel ist.“
- „Eine Aktion ist gleichstellungsförderlich, wenn die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern kein ausgesprochenes Ziel ist, sondern ein Nebeneffekt.“
- „Eine Aktion ist gleichstellungsneutral, wenn die Förderinhalte keine direkte Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verfolgen.“³¹³

Diese dreistufige Klassifizierung ist problematisch, weil sie den politischen Akteuren mit der Möglichkeit der gleichstellungsneutralen Maßnahmen eine Hintertür eröffnen, das Thema Chancengleichheit doch nicht in allen Handlungsfeldern zu berücksichtigen.

Im Folgenden werden anhand einer Maßnahme aus dem EFRE und einer Maßnahme aus dem ESF die Gender Mainstreaming-Indikatoren und die Ex-ante-Bewertung dargestellt:

- Durch den EFRE werden Projekte zur Sicherung und Verbesserung der berufspraktischen Ausbildung (Einrichtung und Erweiterung von Fachkabinetten) unterstützt. Die Gender Mainstreaming-Indikatoren umfassen auf der Wirkungsseite die Anzahl der auszubildenden Frauen an den geförderten Einrichtungen und den Anteil der auszubildenden Frauen mit teilschulischer, betrieblicher bzw. vollzeitschulischer Ausbildung. Output- und Ergebnisindikatoren sind nicht beschrieben. Im Rahmen der Ex-ante-Bewertung wird diese Maßnahme in Bezug auf die Gleichbehandlung als neutral eingeschätzt.
- Der ESF unterstützt im Rahmen der betriebsnahen Ausbildungsförderung³¹⁴ zusätzliche Ausbildungsplätze in Unternehmen. Fördergegenstände sind die Ausbildungskosten, in den Teilen Ausbildungsvergütung, überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und der Anteil Prüfungsgebühren, die Regie- und Betreuungskosten bei den Ausbildungsvereinen so-

³¹² Vergleiche dazu /Landesregierung Brandenburg 2000, S. 140 ff/.

³¹³ Vergleiche dazu /Landesregierung Brandenburg 2002/.

³¹⁴ Zudem wurden auch das Kooperative Modell und die Förderung der Projekte „Plätze für Mädchen in neuen Berufen“ durch den ESF unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit gesehen.

wie Modellversuche ausgewählter Kammern. Die Gender Mainstreaming-Indikatoren umfassen für diese Maßnahme auf der Outputseite die Zahl der Ausbildungsplatzbewerberinnen, auf der Ergebnisseite die Abbrecherquote der Frauen, den Verbleib der Frauen nach bestandener Abschlussprüfung und die Anzahl von Frauen in neuen Berufen. Wirkungen der Maßnahme wurden nicht beschrieben. Die Ex-ante-Bewertung besagt, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den öffentlich geförderten betriebsnahen Ausbildungsplätzen höher sein soll als in den neu geschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträgen. Die Einschätzung laut EzP ist, dass die Aktion förderlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist.

Die hier beschriebenen Gender Mainstreaming-Indikatoren für die EFRE-Maßnahme werfen die Frage auf, warum keine Indikatoren für „Output“ und „Wirkung“ gefunden wurden und weshalb die Maßnahme insgesamt als gleichstellungsneutral eingeschätzt wird. Zur Gleichstellung trägt diese Maßnahme dann bei, wenn beispielsweise solche Einrichtungen besonders gefördert werden, die bisher – möglicherweise wegen einer Gleichstellungsinsensibilität – weniger beachtet wurden. Der Eindruck einer gewissen Oberflächlichkeit, mit der die Ex-ante-Analyse der Gleichstellungswirkung der Maßnahmen vollzogen wird, entsteht nicht ausschließlich bei der Betrachtung der Planungsdokumente in Brandenburg. Ein von der ISA Consult GmbH kürzlich bearbeitetes Forschungsprojekt zeigt in vier untersuchten deutschen Bundesländern allenthalben Potenziale bei der Erarbeitung solcher Ex-ante-Analysen. Vielfach fehlen, so die Ergebnisse dieser Untersuchung, geschlechtersensibel aufbereitete Daten und Informationen zu den Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen, somit entscheidende Planungsgrundlagen.

Bei der ESF-Maßnahme ist die Ex-ante-Bewertung ebenfalls kritisch zu hinterfragen. Zahlreiche Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen, nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung höher sind als nach einer betriebsnahen Ausbildung. Darum ist es nicht verständlich, dass diese Maßnahme zur Chancengleichheit beiträgt, wenn der Anteil von Frauen bei den betriebsnahen höher ist als in den betrieblichen Ausbildungsplätzen.

Insgesamt zeigen die Indikatoren und die Bewertungsmuster, dass noch weitreichende konzeptionelle und instrumentelle Entwicklungen im Hinblick auf die Realisierung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern stattfinden müssen.

7.5 Spezifische Förderinstrumente für Risikogruppen – Brandenburger Erfahrungen mit berufspädagogischen Maßnahmen

7.5.1 Untersuchungsgegenstand, Forschungsziel und Untersuchungsmethoden

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse einer Kurzevaluation des Förderprogramms „Berufspädagogische Maßnahmen im Rahmen der Jugendhilfe“ vorgestellt. Hierbei handelt es sich um ein Förderinstrument, das in besonderer Weise den Aspekt der Chancengleichheit innerhalb der beruflichen Erstausbildung intendiert, indem es die spezifischen Problemlagen der sozial benachteiligten Jugendlichen aufgreift und Handlungsansätze aufzeigt. Notwendig erschien der Aufbau und die Entwicklung von Maßnahmen der Jugendberufshilfe, gefördert durch das Land Brandenburg unter Federführung des MBS, da bereits in der Transformationsphase 1990-1993 deutlich wurde, dass das Land Brandenburg angesichts der ständig

zunehmenden Problemlagen an der 1. und 2. Schwelle eine offensive Jugendsozialarbeit benötigt, um insbesondere Jugendliche aus sozial schwachen Familien, die häufig durch familiäre Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind, entsprechende Hilfen anbieten zu können.

In diesem Kontext hat die Jugendhilfe einen Einmischungsauftrag und die Aufgabe zur Bereitstellung subsidiärer ergänzender Hilfen. In einem Beschluss der Jugendministerkonferenz aus dem Jahr 1993 wurde jedoch betont, dass „die Jugendhilfe es nur in begründeten Ausnahmefällen für gerechtfertigt hält, die Umsetzung und Finanzierung einer Erstausbildung zu übernehmen“. Ihre Empfehlung ist es, vorrangig kombinierte Maßnahmestrukturen für benachteiligte Jugendliche gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeit zu entwickeln, die ein Zusammengehen der Benachteiligtenförderung nach SGB III und der Jugendsozialarbeit nach KJHG § 13 ermöglichen. Damit sollte versucht werden, betriebliches Ausbildungsverhalten positiv zu stimulieren, um auch für sozial benachteiligte Jugendliche die Lücke zwischen Ausbildungsplatzangebot und –nachfrage zu verkleinern. Mit dieser Implementationsstruktur fügen sich die Aufgaben der Jugendhilfe in die Programme zur Beruflichen Erstausbildung ein.

Für die Bearbeitung der Fragestellungen wurden sekundärstatistische Analysen bereits vorhandener Datenquellen durchgeführt, insbesondere des MBS, der LASA und anderer Institutionen. Hinzu kommen Expertengespräche mit wichtigen Programmakteuren auf den Ebenen Programmentwicklung, Programmsteuerung und Programmbegleitung. Darüber hinaus wurden eine standardisierte schriftliche Befragung aller kommunalen Jugendämter – gegebenenfalls ergänzt durch telefonische Experteninterviews – und ausgewählte Gespräche mit best-practice-Projekten und Maßnahmeumsetzern realisiert.

Aufgrund der nur unzureichenden Auswertung des statistischen Materials hat diese Kurzevaluation jedoch eher deskriptiven Charakter; geeignete Indikatoren zur Bewertung der Zielerreichung liegen nicht vor. Dennoch erscheint den Gutachtern/Gutachterinnen wichtig, dieses Förderinstrument, das auf eine besonders benachteiligte Zielgruppe ausgerichtet ist, wenigstens in seinen qualitativen Aspekten darzustellen.

7.5.1.1 Zielsetzung der Förderung

Die Förderinstrumente des MBS befanden sich in Übereinstimmung mit dem obersten Ziel der Landesregierung, Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und Berufliche Erstausbildung zu fördern. Sie basierten zunächst auf dem OP des Landes Brandenburg in der Förderperiode 1994-2000 Maßnahmebereich B „Entwicklung und Förderung der Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit“. Das Oberziel der Förderung bestand in der nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktchancen jener junger Brandenburger/-innen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf sozialpädagogische Unterstützung angewiesen sind. Eine präzisierte Zielformulierung durch die fachlich Verantwortlichen benennt den Aufbau einer bedarfsgerechten Struktur von freien Trägern der Jugendberufshilfe im Rahmen der Jugendhilfe im Land Brandenburg. Dieses allgemeine Förderziel impliziert durch die Begrifflichkeit „Bedarfsgerechte Struktur“ zwei gleichrangige Zielebenen:

- Zielebene 1: Mit Hilfe der komplementären Landesförderung sollten Jugendliche „versorgt“ und schrittweise beruflich integriert werden, die durch bestehende Angebote bislang unerreicht blieben („Versorgungsziel“).
- Zielebene 2: Das Land Brandenburg beabsichtigte mittels der Förderung, freie Träger für das Feld der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit flächendeckend zu gewinnen und ein bedarfsgerechtes Angebotsspektrum zu entwickeln („Strukturentwicklungsziel“).

Die Förderung des MBSJ wird so in gleicher Weise dem prioritären Ziel der Landesregierung – „Jeder, der eine Ausbildung anstrebt, erhält ein Angebot“ – aber auch den Strukturproblem der Jugendhilfe in der Aufbauphase gerecht. Die Förderung unterstützt einerseits die regionale Strukturentwicklung der Jugendhilfe und das know how in einem Tätigkeitsfeld, das auch perspektivisch bei verbesserten allgemeinen Marktbedingungen bedeutsam sein wird. Andererseits umfasst das „Versorgungsziel“ einen Nachhaltigkeitsaspekt, in dem konzeptionell sozialpädagogisch und vermittlerisch unterstützte Anschlussperspektiven für die Maßnahmeträger verbindlich sind.

Es lässt sich ein dritter Zielaspekt – wenn auch von nachrangiger Bedeutung – im Sinne einer „Modellförderung“ ausmachen, die die Erprobung innovativer berufspädagogischer Ansätze³¹⁵ unterstützen und inhaltliche Impulse für die örtliche Jugendhilfe setzen soll („Qualitätsentwicklung durch Innovationen“). Abgeleitet aus den Förderzielen ergeben sich aus Sicht der Evaluation zwei grundsätzliche Fördertypen – zum einen die Regelförderung als dominierendem Typus und zum anderen eine Art „Modellförderung“.

Die „Berufspädagogische Förderung im Rahmen der Jugendhilfe“ wurde von Beginn an als relativ offenes Förderinstrument angelegt, das den kommunalen Jugendämtern vergleichsweise große Spielräume bei der Maßnahmekonzipierung einräumte. Die Intention, mit einem Förderinstrument einen „großen Rahmen“ bereitzustellen, der grobe Orientierungen gibt, Flexibilität zulässt und keine übermäßige Typologisierung von Maßnahmen vorsieht, wurde sozusagen Grundprinzip dieses Förderschwerpunktes und durchzog den Gesamtzeitraum 1994-1999. Das MBSJ kam durch diese förderpolitische Grundphilosophie in besonderer Weise ihrem initiativen politischen Auftrag der inhaltlichen und strukturbildenden Unterstützung der Jugendhilfe nach und setzte auf die Kreativität, Ressourcen und Zusammenarbeit der Akteure vor Ort.

Im Förderkorridor 1994-1999 waren im Einzelnen förderbar:

1. Berufsausbildung,
2. Berufsorientierung (Jugendwerkstätten),
3. Berufsvorbereitung,
4. (zusätzliche) sozialpädagogische Begleitung der beruflichen Integration (SOP).

Ab dem Jahre 1998 kam es zu einer Schwerpunktverlagerung von den Bereichen 1 bis 3 zum Bereich 4. Dies entspricht der originären Zuständigkeit der Jugendhilfe, die sich auf die sozialpädagogische Unterstützung und Intervention in Kooperation mit den für Ausbildung und Beschäftigung zuständigen Institutionen bezieht. In diesem Sinne war die Implementierung und Ausweitung der sogenannten SOP-Förderung jugendpolitisch eine folgerichtige Er-

³¹⁵ Auf die Darstellung einzelner Modellprojekte wird im Rahmen dieser Kurzevaluation jedoch verzichtet.

gänzung und Umsteuerung in der Förderphilosophie, weil sie den Fokus auf kombinierte Angebote der Verantwortlichen richtet³¹⁶.

7.5.1.2 Zielerreichung

Aus der schriftlichen Befragung aller programmteilnehmenden Jugendämter lassen sich bestimmte Kriterien identifizieren, die als Indikatoren für die Zielerreichung unter dem Aspekt der Versorgung herangezogen wurden:

- Qualifizierungseffekt bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen,
- geringfügige Beschäftigungseffekte,
- Hinführungseffekt zum Arbeitsmarkt.

Eine Bewertung der Zielerreichung anhand quantitativer Indikatoren ist aus methodischen Gründen jedoch nicht möglich, da eine ausführliche Auswertung der Begleitbögen und der Verbleibsberichte der Jugendämter durch die programmbegleitende Stelle für den Förderzeitraum nicht vorliegt. Im Übrigen wurde das Ziel einer regionalen Bedarfsdeckung durch die Programmsteuerer bereits von Beginn an kritisch eingestuft, da die vielfältigen individuellen und/oder sozialen Problemlagen der jungen Menschen in den Maßnahmen mit einer Abbruchquote von bis zu 50% einhergehen könnten³¹⁷. Die Streubreite in der Kategorie Maßnahmeabbrüche gaben die Programmverantwortlichen mit Werten zwischen 10 % und 70 % an. Die Nachhaltigkeit der Landesförderung ist aus diesem Grunde innerhalb der Analyse nicht darstellbar.

Versorgung im Vorfeld und in der Erstausbildung

Die Jugendämter favorisierten die Inanspruchnahme der Förderung für Angebote im Vorfeld der Erstausbildung, die zum einen berufsorientierenden (Jugendwerkstatt) und zum anderen berufsvorbereitenden (Berufsvorbereitung) Charakter haben. Jugendwerkstätten im klassischen Sinne arbeiten sehr niedrigschwellig und sind nicht originär auf Berufsvorbereitung, sondern komplementär auf Arbeits- und Sozialtraining gerichtet. Innerhalb der Förderung der Erstausbildung dominierten dreijährige Ausbildungsgänge. Die Inanspruchnahme der Förderung stellt sich wie folgt dar.

³¹⁶ Zielgruppe der Förderung waren unter rechtlichem Aspekt junge Menschen im Rahmen der Jugendhilfe, für die gemäß § 27 i. V. m. § 13 (2), § 41 i. V. m. § 13 (2) oder allein auf der Grundlage des § 13 (2) SGB VIII diese Maßnahmen die geeignete und angemessene Hilfe ist. Die Förderung ist ausschließlich subsidiär zu handhaben und für Jugendliche bis zum 21. Lebensjahr möglich, die keine Chance auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben und bei denen Hilfen des SGB III nicht den gewünschten Erfolg erwarten lassen.

³¹⁷ Diese Annahme basiert auf Erfahrungen in vergleichbaren Jugendberufshilfeangeboten außerhalb der Förderung.

Übersicht 107 Projekte nach Maßnahmetypen

	Jugendwerkstatt	Berufsvorbereitung	Erstausbildung
geförderte Projekte	6	21	21
geförderte Jugendliche	74	167	112
geförderte Standorte	2	6	7
durchschnittliche Teilnehmerzahl je Projekt ³¹⁸	12	8	5,3
durchschnittlicher Verbleib im Projekt (in Monaten)	12	10,5	26

Quelle: Befragung der Jugendämter

Versorgung durch ergänzende sozialpädagogische Begleitung

In einer Pre-Förderphase zur Erprobung der beabsichtigten Förderung wurden in den Jahren 1996 und 1997 Modellprojekte durchgeführt, die eine „Sozialpädagogische Begleitung zur beruflichen Integration“ antizipierten. Eine Förderung war stets dann möglich, wenn durch sie die Arbeitsmarkt- und Ausbildungschancen des betreffenden jungen Menschen deutlich verbessert werden. Auch Jugendliche, die keiner Beschäftigung oder Ausbildung nachgehen, waren von dieser Förderart nicht ausgeschlossen. Zudem konnten auch Schülerinnen und Schüler gefördert werden, wenn zu erwarten ist, dass sie den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung oder in eine Berufsvorbereitung nur mit dieser Begleitung und Unterstützung bewältigen können.³¹⁹ Aus den positiven Erfahrungen resultierte die anschließende Richtlinienentwicklung „Sozialpädagogische Begleitung zur beruflichen Integration“ für das Land Brandenburg im Herbst 1997. Die Brandenburgischen Jugendämter wurden bei ihrer Leistungserbringung in diesem Handlungsfeld durch das Land mit einer kombinierten ESF- und Landesförderung in Höhe von 80 % unterstützt.

Übersicht 108 Ergänzende sozialpädagogische Betreuung

geförderte Projekte	7
geförderte Jugendliche	80
geförderte Standorte	3
durchschnittliche Teilnehmerzahl je Projekt	11
durchschnittlicher Verbleib im Projekt (in Monaten)	12

Quelle: Befragung der Jugendämter

Diese zusätzliche sozialpädagogische Begleitung wurde sowohl in Verbindung mit Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (BBE, BÜE) als auch in offener, eigenständiger Projektform (z. B. offene Berufsbiographiebegleitung) umgesetzt. Ziel, Zielgruppe und konzeptionelle Optionen des Brandenburgischen Förderweges weisen in großen Umfang Parallelen zu den ab 1998 entwickelten Maßnahmen lt. Artikel 11 des Sofortprogramms der Bundesregierung gegen Jugendarbeitslosigkeit (JUMP) auf. Inwieweit beide Förderprogramme einander beeinflussten, wurde nicht untersucht. Das Bundesprogramm wurde unter obligater Einbeziehung der örtlichen Jugendämter umgesetzt und könnte auch durch eine äußerst anwender-

³¹⁸ Die durchschnittliche Teilnehmerzahl je Projekt hat lediglich statistischen Charakter und spiegelt nicht die Projektrealität, da im Untersuchungsfeld häufig auch mit Einzelförderungen z. B. in Zusammenhang mit Heimunterbringung operiert wurde.

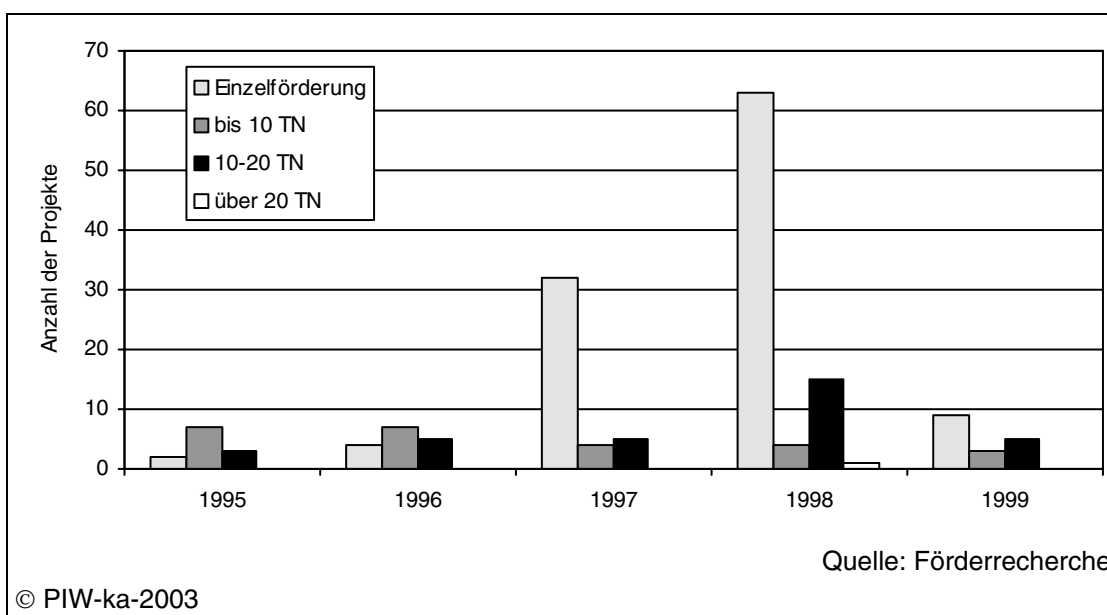
³¹⁹ Vergleiche dazu /MBS 1998, S.81/.

freundliche Programmgestaltung (u. a. durch 100 % Personalkostenförderung und Zahlung eines sozialpädagogischen „Handgeldes“) das Brandenburger Programm substituiert haben.

Versorgung durch Einzel- bzw. Gruppenförderungen

Die Projekte der Jugendhilfe können für den Zweck der vertieften Darstellung nach Teilnehmerquantität in die vier Kategorien geclustert werden: Einzelförderung (64 %), Gruppen mit bis zu 10 TN (15 %), Gruppen mit 10-20 TN (20 %) und Gruppen über 20 TN (1 %).

Übersicht 109 Projektgrößen im Programm „Berufspädagogische Maßnahmen“ nach Förderjahren



Der überdurchschnittliche Anteil der Einzelförderungen entspricht in hohem Maße dem Grundanliegen der Jugendhilfe, durch individuelle Förderung soziale Benachteiligungen und individuelle Beeinträchtigungen auszugleichen.

Diese skizzierte Entwicklung wurde durch die Umsteuerung/Einführung der zusätzlichen sozialpädagogischen Begleitung erreicht. Eine zunehmende Individualisierung ist aber auch in den Projekttypen Berufsvorbereitung/Erstausbildung zu finden – insbesondere bei der Integration Einzelner in ortsfernen Maßnahmen bzw. in Verbindung mit Heimunterbringung. Die retardierende Entwicklung in der Einzelförderung im Jahr 1999 könnte mit der Einführung der bereits benannten Bundesförderung im Rahmen von JUMP in Zusammenhang stehen und/oder auch Ausdruck der zunehmenden Haushaltsrestriktionen im Land Brandenburg sein.

Zielerreichung unter dem Aspekt der „Strukturentwicklung“

Die raumwirksame Zielerreichung des Programms mit Fokus auf die „Strukturentwicklung“ innerhalb der Förderperiode 1994-2000 wurde durch die Hauptakteure positiv bewertet. „Die meisten Jugendämter (14 von 18) der Kreise und kreisfreien Städte nutzten den Support aus Landes- und ESF-Mitteln zur Kofinanzierung der Kostensätze für berufspädagogische Maßnahmen gemäß §§ 13, 27 oder 41 SGB III.“³²⁰ Eine Auswertung aller Einzelnutzungsbilder

³²⁰ Vergleiche dazu /LASA, o.J./.

der Jugendämter zeigt insofern Parallelen, als dass sich bei keinem Jugendamt Nutzungskontinuität einstellte, sondern sich die Einzelförderkurven als Spiegelbild komplizierter regionaler und landesseitiger Rahmenbedingungen der Förderung darstellt. Zudem war die Programmumsetzung geprägt von der diskontinuierlichen Haushaltslage innerhalb des Förderprogramms sowie den finanziellen Problemen der Kommunen hinsichtlich der Bereitstellung von Kofinanzierungsmitteln.

Demzufolge weist der Mittelabfluss nach Jugendämtern in allen Förderjahren enorme quantitative Differenzen auf. Die höchste Mittelnutzung belief sich auf etwa 3,5 Mio. DM, die geringste auf etwa 300.000 DM. Mehr als die Hälfte aller bewilligten Mittel flossen allein in vier Jugendämter: Dies waren die Jugendämter Potsdam, Brandenburg an der Havel, Cottbus und Märkisch-Oderland, also überwiegend städtische Ballungsräume. Eine grobe Nutzercusterung (nach Mitteleinsatz) zeigt die folgende Übersicht auf, wobei die Reihen- auch die finanzielle Rangfolge darstellt.

Übersicht 110 Regionale und teilnehmerbezogene Diffusion des Programms „Berufspädagogische Maßnahmen“

Gruppe 1	hohe Nutzung (2 Mio. DM und mehr)	Potsdam (107*), Brandenburg an der Havel (104), Märkisch-Oderland (111), Cottbus (51)
Gruppe 2	mittlere Nutzung (0,5 bis 1,5 Mio. DM und mehr)	Frankfurt (Oder) (72), Uckermark (63), Dahme-Spreewald (35), Oder-Spree (49)
Gruppe 3	geringe Nutzung (unter 0,5 Mio. DM)	Potsdam-Mittelmark (9), Oberhavel (9), Ostprignitz-Ruppin (9), Elbe-Elster (7), Havelland (2)
Gruppe 4	keine Nutzung	Barnim, Spree-Neiße, Prignitz, Oberspreewald-Lausitz
* Zahl der geförderten Jugendlichen		Quelle: Eigenerhebung 2002

Eine vereinfachte, rein regionale Betrachtung des Mitteleinsatzes im Land Brandenburg lässt die Schlussfolgerung zu, dass über 14 Mio. DM der Gesamtfördersumme von 17 Mio. DM in den brandenburgischen Mittel- bzw. Südkorridor geflossen sind. In Brandenburgs Norden wurden 211 Jugendliche in 51 Projekten erreicht, im Süden hingegen Mittel für 502 Jugendliche in 145 Projekten³²¹.

Die Projektkonzentration in städtischen Sozialräumen lässt annehmen, dass es seitens der Jugendlichen eine höhere Problemauffälligkeit und damit einen größeren Handlungsbedarf bei den kommunalen Jugendämtern gibt. Stellt man die Förderintensität in Zusammenhang mit der regionalen Jugendarbeitslosigkeit wird deutlich, dass nicht in jeder strukturschwachen Region mit hoher Jugendarbeitslosigkeit auch Projekte der Jugendberufshilfe umgesetzt wurden. Die befragten Jugendämter gaben unterschiedlichste Gründe für die Nichtnutzung des Programms an, wie Mangel an qualifizierten Trägern vor Ort, eigene unstete Per-

³²¹ An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass der Strukturentwicklungseffekt in erheblichem Maße auch beschäftigungspolitische Effekte impliziert. Die Einsatzmöglichkeiten für sozialpädagogische Fachkräfte wurden durch das Tätigkeitsgebiet der Jugendberufshilfe im Auftrag der Jugendhilfe wesentlich quantitativ und qualitativ erweitert.

sonalsituation im Jugendamt, vermuteter zu hoher „bürokratischer“ Aufwand, kein Bedarf an zusätzlichen Angeboten, hohe räumliche Entfernung zur Bewilligungsstelle.

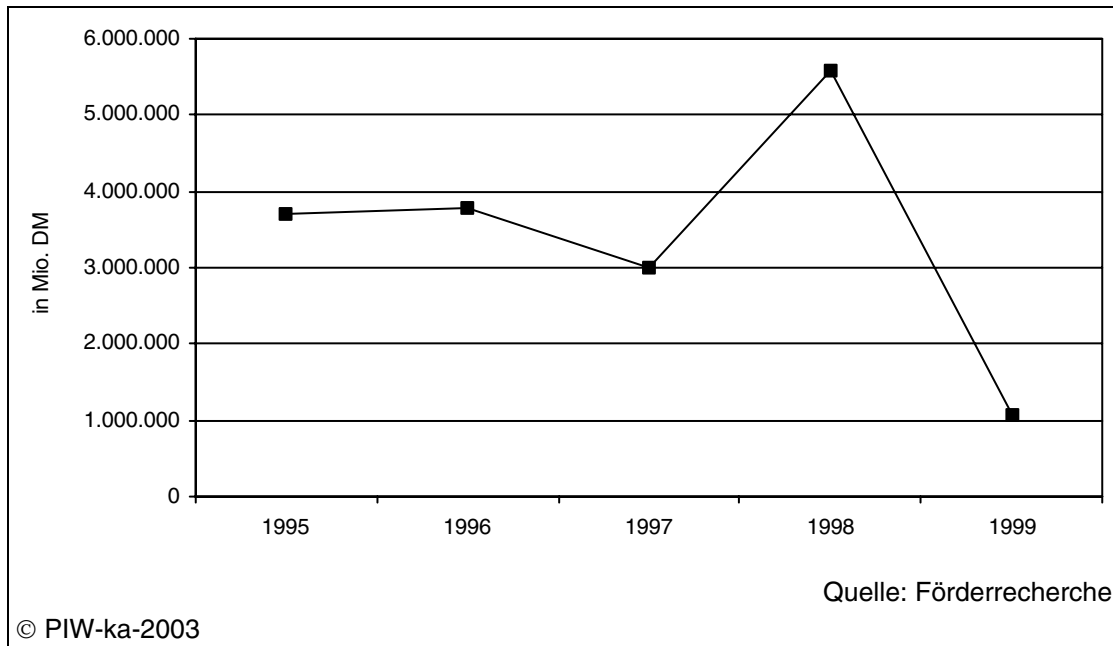
Indirekte Effekte der Förderung

Das Förderinstrumentarium bietet Jugendlichen, die bisher erhebliche Probleme in ihrer Schul- und Berufsbiographie aufwiesen und unterschiedliche Ausbildungsangebote der Bundesanstalt für Arbeit bzw. durch Bundes- und Landesförderung – wie sie die vorliegende Studie teilweise ausführlich untersucht – verweigerten oder abbrachen, eine „second chance“, sie werden erneut angesprochen und im besten Fall zum Berufsabschluss geführt. Da statistisch das Risiko der Arbeitslosigkeit mit steigendem Berufsabschluss sinkt, erhöhen sich die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt somit erheblich. Eine berufspädagogische Förderung im Rahmen der Jugendhilfe ermöglicht direkt bzw. indirekt ein Leben frei von Subvention durch die Sozialsysteme und spart auf lange Sicht gesamtgesellschaftliche Folgekosten, wie beispielsweise Sozialhilfe. Betriebliche Mitnahmeeffekte oder Verdrängungseffekte sind innerhalb der Programmbewertung ohne Bedeutung, da die Projekte vor Ort ausschließlich außerbetrieblich verwirklicht wurden.

7.5.1.3 Mittelbereitstellung

Für die Förderung der Jugendberufshilfe wurde im Jahr 1994 zwischen den Programmpartnern MASGF und MBSJ zunächst ein jährliches Budget im Höhe von 10 Mio. DM für alle Förderbereiche (einschließlich Zertifikatskurse) vereinbart. Bei Programmstart wurden durch MBSJ und MASGF Kennzahlen von jährlich etwa 8 Mio. DM für die Förderung von 400-500 Plätzen angegeben. Im Jahr 1998 veränderte sich die finanzielle Situation für Neubewilligungen und Verpflichtungsermächtigungen dadurch, dass zwei Mittelkürzungen von insgesamt 3,2 Mio. DM durch das MASGF veranlasst wurden. Von den nach der Kürzung zur Verfügung stehenden Mitteln waren zudem durch Verbindungen lediglich 1,34 Mio. DM für Neubewilligungen nutzbar. Die in der Tendenz eher unstete Situation in der landesseitigen Mittelbereitstellung im Förderzeitraum lässt sich graphisch wie folgt darstellen.

Übersicht 111 Mittelbewilligungen im Programm „Berufspädagogische Maßnahmen“



Im Startjahr des Programmes, also in 1994, erfolgten anlaufbedingt keine Bewilligungen. Nach einer Kampagne seitens des MBSJ, in deren Verlauf Jugendämter zielgerichtet zu Bedarfen konsultiert und zu Fördermöglichkeiten informiert wurden, begannen die ersten Projekte. Der Bewilligungsverlauf ist in den Jahren 1995-1997 weitestgehend stabil mit leichter Rückläufigkeit im dritten Jahr. Das „Bewilligungshoch“ mit 5,59 Mio. DM im Jahr 1998 war wesentlich mit eingegangenen Verpflichtungsermächtigungen aus den Vorjahren in Verbindung zu bringen und ließ wenig Raum für Neubewilligungen. Der dramatische Einbruch des Förderkorridors im Jahr 1999 ist zum einen die Folge des Zurückfahrens der zur Verfügung stehenden Mittel, zum anderen auch Spiegelbild einer insbesondere im Jahr 1998 vorherrschenden Unkalkulierbarkeit der Landesförderung für die Jugendämter. Insofern kann die Gesamtförderung – wie bei den anderen Förderkomponenten zur Unterstützung der beruflichen Erstausbildung auch – in zwei Phase untergliedert werden:

Phase 1	Problemwahrnehmung und Strukturentwicklung	1994-1997
Phase 2	Qualitätsverbesserung bei steigendem Sparzwang	1998-1999

Insgesamt ergibt die monetäre Nutzungsanalyse einen Mitteleinsatz von 17.186.179 DM in den fünf untersuchten Bewilligungsjahren. Das Programm blieb damit hinter den ursprünglich geplanten Kennzahlen für den Gesamtzeitraum zurück und leistete somit einen reduzierten Beitrag zur ursprünglich angedachten Versorgungsdeckung.

Kostensatz

Der Kostensatz ist ein in der Jugendberufshilfe anerkannter Indikator für die Kosten-Nutzen-Analyse von Angeboten. In der Gesamtbetrachtung des Förderinstruments ergibt sich ein Kostensatz je gefördertem Jugendlichen in Höhe von 24.657 DM. Dieser Kostensatz bezieht sich ausschließlich auf die eingesetzten Landesmittel. Der Indikator ist aufgrund der Verschiedenheit der förderbaren Projektstrukture – von Berufsvorbereitung bis Erstausbildung – von nachrangiger Bedeutung. Lediglich die Entwicklung des durchschnittlichen Kostensatz-

zes je Teilnehmer/-in von 41.254 DM im Jahr 1995 hin zu 12.880 DM im Jahr 1999 ist Indikator für die bereits beschriebene inhaltliche Umsteuerung von separaten Maßnahmen der Jugendhilfe zu poolfinanzierten – und landesseitig kostengünstigeren – Projekttypen. Eine detaillierte Bewertung der tatsächlichen Projektkosten lässt die Datenlage allerdings nicht zu.

7.5.2 Programmumsetzung und Wirkungskontrolle

Die fachliche Zuständigkeit für das Programm lag beim MBSJ und dem MASGF, wobei die Impulse zur Nutzung des ESF-Budgets für eine sozialpädagogische Förderung besonderer Zielgruppen in der Jugendhilfe vom MBSJ ausging. Für die Beratung und Hilfe bei der Bearbeitung der Antragsformulare im Förderzeitraum 1994-1999 stand die Technische Hilfe Zuständigkeit der BBJ Servis GmbH Potsdam zur Verfügung. Die fachliche Beratung der modellhaften Projekte wurde durch das zuständige Fachreferat im MBSJ in Zusammenarbeit mit der Technischen Hilfe geleistet. Seit 2001 war das Landesjugendamt des Landes Brandenburg mit der Beratung und Vorprüfung der Anträge im Auftrag des MBSJ beauftragt. Die rechnerische Antragsprüfung und Bewilligung lagen bis 1995 in der Zuständigkeit des MASGF Referat 34 und wechselten danach zunächst in die Verantwortlichkeit der LASA. Seit 2000/2001 ergeht die Zustimmung zur Förderung eines Antrages vom zuständigen Fachreferat im MBSJ.

Die Auswertung der regionalisierten Förderdaten obliegt der mittelbewilligenden Stelle (Förderstatistik). Die Wirkungskontrolle erfasst folgende Angaben:

- Informationen zu den Maßnahmen/Projekten,
- Informationen zu den geförderten Personengruppen,
- Informationen zur Art der Maßnahme,
- Informationen zu Höhe und Dauer der Förderung,
- Informationen zum Verbleib der Teilnehmer/-innen nach Ende der Förderung, wie erreichte Abschlüsse und Verbleib, vorzeitige Maßnahmeabgänge und Verbleib sowie Übergänge von Berufsvorbereitung in Berufsausbildung.

Das Qualitätscontrolling der Maßnahmen erfolgte in Verantwortung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe. Wesentliches Instrument der Qualitätsdokumentation waren die Sachberichte der Projektumsetzer, die allerdings nicht konzentriert ausgewertet wurden und deshalb keiner Analyse unterzogen werden konnten.

7.5.3 Zusammenfassende Bewertung durch die Akteure

Die teilweise erheblichen Schwankungen in der Mittelbereitstellung durch das Land erforderten von den Kommunen die Bereitstellung von kommunalen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit, die mehrheitlich in den Haushalten nicht geplant waren. Ziel war es stets, negative Auswirkungen für die Projektteilnehmer/-innen und eventuelle Brüche in der Förderung zu vermeiden. Dies erforderte im Einzelfall enorme Anstrengungen bei den betroffenen Kommunen und Projektträgern. Nach dem Zufriedenheitsgrad der kommunalen

Jugendämter mit dem Gesamtverlauf der Förderung gefragt³²², wurde eine positive Bewertung abgegeben in den Abfragekategorien:

- Berücksichtigung der kommunalen Bedarfe,
- Bindung personeller Ressourcen im Jugendamt,
- Instrument der Kostensatzfinanzierung,
- Informationsstrategie durch das Land im Vorfeld einer Förderung,
- fachliche Beratung durch das MBSJ,
- Programmbegleitung durch die LASA.

Kritisch bewerteten die Jugendämter die Aspekte:

- die unzureichende Planungssicherheit des Förderinstruments,
- den Kofinanzierungsmodus,
- die geringe begleitende Öffentlichkeitsarbeit zum Programm.

Die Jugendämter artikulieren einen Unterstützungsbedarf, der vorrangig auf die nachfolgenden Schwerpunkte (Reihenfolge = Rangfolge) gerichtet ist:

- verstärkte sozialpädagogische Begleitung zur beruflichen Integration innerhalb von Maßnahmen,
- Hilfen zur Integration von benachteiligten Jugendlichen in Betriebe,
- Unterstützung der Jugendämter bei der perspektivisch erforderlichen Kofinanzierung von SGB III – Angeboten (z. B. sozialpädagogische Hinführung an Ausbildung und Beschäftigung bzw. Berufsorientierung an Schulen).

Ein nachrangiges Interesse existiert an landesseitiger Förderung von offener Beratung, Netzwerken, Jugendwerkstätten, Modellversuchen und Fortbildungen.

7.5.4 Fazit

Die untersuchte Landesförderung „Berufspädagogische Maßnahmen im Rahmen der Jugendhilfe“ leistete einen wichtigen Beitrag, um tiefgreifende Brüche in den Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbsverläufen Jugendlicher und das Scheitern von Jugendlichen bis hin zur sozialen Ausgrenzung zu vermeiden. Es ist gelungen – bei hohem allgemeinen Problemdruck auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt – ein spezifisches Angebot für die „Schwächsten“ an der 1. und 2. Schwelle auf den Weg zu bringen und somit erheblich zur Verbesserung von Chancengleichheit dieser Jugendlichen beizutragen. Gemessen an den anderen Förderprogrammen zeichnet sich diese Förderung zwar durch ein ungünstiges „Kosten-Nutzen-Verhältnis“ aus, gleichwohl gilt es zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um ein Klientel handelt, das aufgrund des Zusammenwirkens verschiedener negativer Faktoren besonderer Unterstützung und Betreuung bedarf, um die komplexen Anforderungen der Gesellschaft selbstständig bewältigen zu können. Eine ganzheitliche Kompetenzförderung – wie sie in diesem Förderprogramm angelegt ist – verbunden mit einer individuellen Berufswegeplanung schafft hierfür notwendige Voraussetzungen.

³²² Zur Bewertung der Qualität des Förderinstruments wurden alle Jugendämter mit einem standardisierten Fragebogen schriftlich befragt, andere Akteure wie das MASGF, das MBSJ, die LASA usw. interviewt.

- 7.6 Kurz- und mittelfristige Entwicklungstrends am Ausbildungsmarkt – Demographische Falle und Fachkräftemangel als Zukunftsperspektive?**
- 7.6.1 Perspektiven von Nachfrage und Angebot am Ausbildungsmarkt bis zum Jahr 2015**
- 7.6.1.1 Ausgewählte Aspekte der zukünftigen Entwicklung der Ausbildungsnachfrage**
- 7.6.1.1.1 Berufswünsche und Berufswahlverhalten junger Brandenburger und Brandenburgerinnen**

Die Berufswahl ist für junge Menschen ein weiterer Schritt der Sozialisation und ein entscheidender Schritt zur Integration in die Welt der Erwachsenen. Die soziale Herkunft und die Kompetenzen einerseits sowie die Möglichkeiten und Grenzen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes andererseits determinieren nicht nur die der Berufswahl vorausgehenden Entscheidungsprozesse, sondern letztlich auch die Berufswahl selbst. In jedem Fall werden mit dieser Entscheidung grundlegende Ausgangsbedingungen für die Gestaltung der individuellen Lebensperspektiven gesetzt.

Soziologisch betrachtet, ist die Berufswahl ein komplexer und langfristiger Prozess, der bereits in der frühen Kindheit beginnt. Im Verlauf der Sozialisation wird dieser Prozess wesentlich geprägt durch die Entdeckung und Förderung individueller Fähigkeiten und Interessen, des Weiteren durch Identifikationsmuster und Identifikationspersonen. Eine besonders wichtige Rolle spielen in diesem Prozess nach wie vor das familiäre (Eltern u. a.) und das gesellschaftliche Umfeld (ingroup, peergroup etc.). Jugendliche wählen daher häufig gerade solche Berufe, die sie bereits aus ihrem sozialen Umfeld kennen. Auch die gesellschaftliche Akzeptanz eines Berufes – und hierbei insbesondere in Bezug auf das matching zwischen Geschlecht und geschlechtsspezifischen Berufen – ist ein wesentlicher Einflussfaktor, der das Berufswahlverhalten prägt. Dies deshalb, weil auch die eingeschätzte Fremdwahrnehmung eines Berufes von Jugendlichen durchaus antizipiert wird.

Daneben gibt es natürlich auch weitaus subtilere, weniger augenfällige Auswahlmechanismen: Beispielsweise untersucht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gegenwärtig in einer neuen Studie die Frage, inwieweit die Berufsbezeichnungen für die Akzeptanz der Aufnahme eines bestimmten Ausbildungsberufes von Bedeutung ist. In dieser Untersuchung wird u. a. analysiert, wie die Berufsbezeichnungen bei den Jugendlichen ankommen und ob es bei der Akzeptanz Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern gibt. Ausgegangen wird dabei von der These, dass die Berufsbezeichnungen nicht immer adäquat gewählt werden und es auch deshalb zu Fehlentscheidungen der Jugendlichen kommt. Sehr technokratische Berufsbezeichnungen könnten möglicherweise verhindern, dass sich junge Frauen intensiver mit einem Berufsbild beschäftigen und deshalb auf andere Berufe ausweichen, die vermeintlich weniger technisch ausgerichtet sind. Ein Beispiel bieten in dieser Hinsicht die beiden folgenden Berufsbezeichnungen – der Beruf Informations- und Telekommunikationssystemelektroniker/-in wird deutlich stärker „männlich“ konnotiert als der Beruf Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien.

Die Abläufe und Einflussfaktoren bei der Berufswahl sind wissenschaftlich vielfach untersucht worden und führten zu verschiedenen theoretischen Erklärungsansätzen – z. B. Be-

rufswahl als Zuweisungsprozess, als Entwicklungsprozess, als Lernprozess, als Matching-Prozess, als Entscheidungsprozess usw.³²³

Betrachtet man das diesbezügliche Verhalten Jugendlicher, so lässt sich insgesamt feststellen, dass ungeachtet der vielfältigen und latenten Veränderungen – nicht zuletzt im Hinblick auf das Rollenverständnis der Jugendlichen – das Berufswahlverhalten der Jugendlichen sowohl in Bezug auf das Festhalten an herkömmlichen Berufen als auch im Hinblick auf geschlechtsspezifische Ausprägungen relativ stabil ist.

Auch sektorale Entwicklungen, die die Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in bestimmten Berufen sehr stark prägen können, beeinflussen das Berufswahlverhalten Jugendlicher nur bedingt. Als ein Beispiel kann die anhaltende Beliebtheit von bauaffinen Ausbildungsberufen genannt werden: Obwohl sich die Bauwirtschaft in den neuen Bundesländern, so auch in Brandenburg, bereits seit längerem in einem Schrumpfungsprozess befindet und nicht annähernd in der Lage ist, das berufsspezifisch verfügbare Arbeitskräftepotenzial zu absorbieren, sind in den bauaffinen Berufen Ausbildungsplätze unter den Jugendlichen nach wie vor begehrt.

Wenngleich es innerhalb der Rangliste der begehrtesten Ausbildungsberufe permanent zu leichten Verschiebungen kommt, die insbesondere aus der Einführung neuer Berufsbilder herrühren, hat sich an den grundsätzlichen Präferenzen der Jugendlichen für bestimmte Berufe substantiell nichts geändert. Zu dieser hohen Stabilität zählt auch die anhaltende Konzentration eines großen Teils der Berufswünsche auf nur einige wenige Berufe.

Legt man die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit – d. h. die Meldungen der Jugendlichen bei den Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter – zu Grunde, so ergibt sich für das Land Brandenburg das in der nachstehenden Übersicht dargestellte Bild der prioritären Berufswünsche junger Brandenburgerinnen und Brandenburger.

Sowohl bei den Bewerbern als auch bei den Bewerberinnen führen eher traditionelle und zudem auch stark geschlechtsspezifisch segmentierte Berufe die jeweilige Rangliste der häufigsten Berufswünsche an: Bei den jungen Brandenburgern sind es solche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker, Koch, Maler und Lackierer, Tischler, Kaufmann im Einzelhandel und Fachinformatiker. Bei den jungen Brandenburgerinnen sind es Berufe wie Kauffrau im Einzelhandel, Bürokauffrau, Hotelfachfrau, Friseurin, Arzthelferin und Verkäuferin.

Wenngleich das Berufswahlverhalten der Jugendlichen damit insgesamt als relativ stabil zu bezeichnen ist³²⁴, schafften es einige neu eingeführte Ausbildungsberufe in die „Hitlisten“ der beliebtesten Berufe: Bei den jungen Männern gilt dies gleich für mehrere Berufe, und zwar Fachinformatiker, IT-Systemelektroniker, Mechatroniker sowie Mediengestalter Digital-/Printmedien. Bei den jungen Frauen erlangte demgegenüber nur ein neuer Beruf, die Mediengestalterin Digital-/Printmedien schnell eine vergleichsweise große Beliebtheit. Ausschlaggebend für diese Entwicklungen waren neben der vielfach modernen und attraktiven

³²³ Zu den verschiedenen Erklärungsmodellen und -ansätzen vergleiche auch das Handbuch zur Berufswahlvorbereitung der Bundesanstalt für Arbeit.

³²⁴ Dies gilt im Übrigen bundesweit. Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext allerdings, dass ostdeutsche Ausbildungsplatzbewerber/-innen in Bezug auf die beruflichen Perspektiven deutlich flexibler sind als Bewerber/-innen aus den alten Bundesländern. Dementsprechend häufiger sind sie grundsätzlich bereit auch eine Ausbildung in einem anderen als dem Wunschberuf aufzunehmen.

Berufsbezeichnung auch die Verortung dieser neuen Ausbildungsberufe als „Zukunftsberufe“ bzw. „Dienstleistungsberufe“. Nicht zuletzt aufgrund dieser zumindest äußerlich wahrnehmbaren Zukunftsorientierung versprechen sich die Jugendlichen von dem Anstreben derartiger Berufswünsche bzw. Berufe im Anschluss an die Ausbildung auch ein gelungenen und zudem attraktiven Einstieg in das Beschäftigungssystem.

Auffällig ist des Weiteren die starke Konzentration der Berufswünsche auf nur einige wenige Berufe³²⁵, wobei diese Tendenz bei den jungen Brandenburgerinnen noch stärker ausgeprägt ist, als bei den jungen Brandenburgern: Während sich im Durchschnitt der letzten Jahre die Berufswünsche von drei Viertel der Ausbildungsplatzbewerberinnen auf die 20 am meisten angestrebten Berufe konzentrieren, gilt dies „nur“ für sechs von zehn Ausbildungsplatzbewerbern.

Übersicht 112 Berufswünsche gemeldeter Ausbildungsplatzbewerber/-innen im Land Brandenburg nach Geschlecht

Bewerber				Bewerberinnen			
Wunschberuf	Rangplatz bzw. Gewicht im Vermittlungsjahr			Wunschberuf	Rangplatz bzw. Gewicht im Vermittlungsjahr		
	1999/2000	2000/2001	2001/2002		1999/2000	2000/2001	2001/2002
Kfz-Mechaniker/	1.	1.	1.	Kauffrau im Einzelhand.	2.	2.	1.
Koch	2.	2.	2.	Bürokauffrau	1.	1.	2.
Maler u. Lackierer	3.	4.	3.	Hotelfachfrau	3.	3.	3.
Tischler	4.	3.	4.	Friseurin	4.	4.	4.
Kaufmann im Einzelhand.	5.	5.	5.	Arztshelferin	5.	6.	5.
Fachinformatiker	9.	6.	6.	Verkäuferin	6.	5.	6.
IT-System-Elektroniker	12.	8.	7.	Restaurantfachfrau	9.	7.	7.
Bürokaufmann	8.	10.	8.	Köchin	8.	8.	8.
Industriemechaniker	10.	11.	9.	Floristin	7.	9.	9.
Elektroinstallateur	7.	9.	10.	Reiseverkehrskauffrau	17.	15.	18.
Verkäufer	16.	14.	11.	Verwaltungsfachangestellte	14.	11.	11.
Gärtner	33.	13.	12.	Kauffrau f. Bürokomm.	11.	12.	12.
Metallbauer	11.	12.	13.	Bankkauffrau	10.	10.	13.
Maurer	6.	7.	14.	RA-, Notarfachangestellte	12.	14.	14.
Bankkaufmann/-frau	13.	15.	15.	Fachkraft im Gastgewerbe	15.	17.	15.

³²⁵ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es etwa 350 bundesweit anerkannte Ausbildungsberufe gibt, von denen im Land Brandenburg knapp 150 ausgebildet werden.

Bewerber				Bewerberinnen			
Wunschberuf	Rangplatz bzw. Gewicht im Vermittlungsjahr			Wunschberuf	Rangplatz bzw. Gewicht im Vermittlungsjahr		
	1999/2000	2000/2001	2001/2002		1999/2000	2000/2001	2001/2002
Mechatroniker	24.	23.	16.	Zahnmed. Fachangestellte	13.	16.	16.
Holzmechaniker	31.	24.	17.	Werbekaufleute	18.	18.	17.
Mediengestalter Digital-/Printmedien	27.	20.	18.	Mediengestalterin Digital-/Printmedien	21.	13.	10.
Hochbaufacharbeiter	30.	21.	19.	Tierärzthelferin	20.	21.	19.
Hotelfachmann	21.	26.	20.	Schauwerbegestalterin	19.	19.	20.
Zimmerer	22.	16.	22.	Industriekauffrau	16.	20.	23.
Dachdecker	26.	17.	30.				
Ausbaufacharbeiter	15.	18.	25.				
Fliesen-, Platten-, Mosaikleg.	23.	19.	26.				
Gas-Wasser-Installateur	14.	22.	23.				
Industriekaufmann	17.	27.	27.				
Zweiradmechaniker	19.	28.	26.				
Zentralh.-, Lüftungsbauer	18.	42.	40.				
Bäcker, Konditor	20.	25.	31.				
Gewicht der 10 häufigsten Berufswünsche	41,3	46,4	47,1	Gewicht der 10 häufigsten Berufswünsche	53,7	54,4	54,3
Gewicht der 20 häufigsten Berufswünsche	54,3	61,4	62,4	Gewicht der 20 häufigsten Berufswünsche	68,9	74,6	74,8

Quelle: Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass sich bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ein sehr ähnliches Bild zeigt wie bei den Berufswünschen³²⁶. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass bereits mit den von den Jugendlichen bei den Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter artikulierten Berufswünschen prägende Weichenstellungen für den Berufseinstieg vollzogen werden.

Zugleich verdeutlicht dieser Befund aber auch, dass eine „Berufsorientierung“ durch die Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter – wie sie beispielsweise als Reaktion auf die jeweilige Situation am Ausbildungsmarkt durchaus angezeigt sein könnte – offenbar nicht stattfindet. Da sowohl die Mehrzahl der Jugendlichen als auch deren individuelles Umfeld im Regelfall nicht über die notwendigen Informationen zur regionalen, sektoralen und berufsspezifischen Beschaffenheit des Ausbildungsmarkt verfügen (können), erweist sich die diesbezügliche

³²⁶ Vergleiche dazu /Frank, Schuldt 2002, S. 22/.

Abstinenz der Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter nicht unbedingt als hilfreich für das matching von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt. Dies auch deshalb, weil bei einer generell weitaus höheren Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als angeboten werden, gleichwohl in einigen – wenn auch nur wenigen – Berufen in den letzten Jahren weniger Bewerber/-innen gezählt wurden, als Ausbildungsplätze zur Verfügung standen: So wurden in den Vermittlungsjahren 2000/2001 und 2001/2002 in den folgenden Berufen weniger Ausbildungsplatzbewerber/-innen registriert als Ausbildungsplätze angeboten:

- Vermittlungsjahr 2000/2001: Landwirt/-in (161 gemeldete Ausbildungsstellen bei 108 Bewerber/-innen), Zerspanungsmechaniker/-in (90/39), Zentralheizungs-/Lüftungsbauer/-in (129/127), Maschinenbaumechaniker/-in (9/3), Konstruktionsmechaniker/-in (152/94); Fertigungsmechaniker/-in (16/6), Werkzeugmechaniker/-in (34/14), Industrieelektroniker/-in (59/44), Fleischer/-in (95/75), Beton- und Stahlbetonbauer/-in (25/19), Ausbaufacharbeiter/-in (267/222), Tiefbaufacharbeiter/-in (175/131), Holzmechaniker/-in (230/208), Kaufmann/-frau im Groß-/Außenhandel (332/253), Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandel (307/144), Versicherungskaufmann/-frau (120/118), Fachkraft für Systemgastronomie (23/17), Fachkraft im Gastgewerbe (489/433) und Gebäudereiniger/-in (89/36).
- Vermittlungsjahr 2001/2002: Landwirt/-in (168 gemeldete Ausbildungsstellen bei 124 Bewerber/-innen), Zerspanungsmechaniker/-in (52/45), Zentralheizungs-/Lüftungsbauer/-in (198/107), Anlagenmechaniker/-in (50/41), Konstruktionsmechaniker/-in (147/106); Fertigungsmechaniker/-in (7/6), Werkzeugmechaniker/-in (32/18), Elektroanlagenmonteur/-in (35/14), Industrieelektroniker/-in (52/37), Fleischer/-in (103/81), Beton- und Stahlbetonbauer/-in (24/12), Ausbaufacharbeiter/-in (237/188), Tiefbaufacharbeiter/-in (100/87), Kaufmann/-frau im Groß-/Außenhandel (329/205), Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandel (314/128), Fachkraft für Systemgastronomie (23/17), Fachkraft im Gastgewerbe (489/433) und Gebäudereiniger/-in (89/36).

7.6.1.1.2 Prognose der quantitativen Ausbildungsplatznachfrage

Rückblickende Analysen lassen die allgemeine Schlussfolgerung zu, dass sich die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/-innen in etwa linear zur Anzahl der 16- bis unter 19-Jährigen bzw. zur Zahl der Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus allgemein bildenden Schulen entwickeln wird³²⁷. Mithin wird die weitere demographische Entwicklung im Land Brandenburg eine entscheidende Determinante der künftigen Ausbildungsplatznachfrage sein. Das zukünftige Berufswahlverhalten der Jugendlichen stellt daneben die zweite wichtige diesbezügliche Stellgröße dar.

³²⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.1.

7.6.1.1.2.1 Die demographische Entwicklung bis zum Jahr 2015 – Prognose der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen

Eine präzise Voraussage der demographischen Entwicklung ist eine wichtige Voraussetzung, um die künftige Ausbildungsplatznachfrage möglichst genau abschätzen zu können. Die letzte breit veröffentlichte Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg wurde im Jahr 2001 gemeinsam vom Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik sowie vom Landesumweltamt³²⁸ erstellt und wird bislang für verschiedene Planungszwecke genutzt. Allerdings ist festzustellen, dass diese Prognose für die Jahre 2000-2015 von – aus heutiger Sicht – zu optimistischen Annahmen bezüglich der Wanderungsbewegungen ausgegangen ist. Dementsprechend liegen die Prognosewerte für die Jahre 2000 und 2001 bereits deutlich über den tatsächlich zu verzeichnenden Werten. Dies gilt sowohl für die Bevölkerungszahl insgesamt als auch für die Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen³²⁹, die im Kontext der vorliegenden Untersuchung von besonderem Interesse ist.

Vor diesem Hintergrund wurde vom Projektteam für den Zeitraum 2002-2015 (Basisjahr: 2001) eine neue Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg erstellt, die von folgenden Annahmen ausgeht:

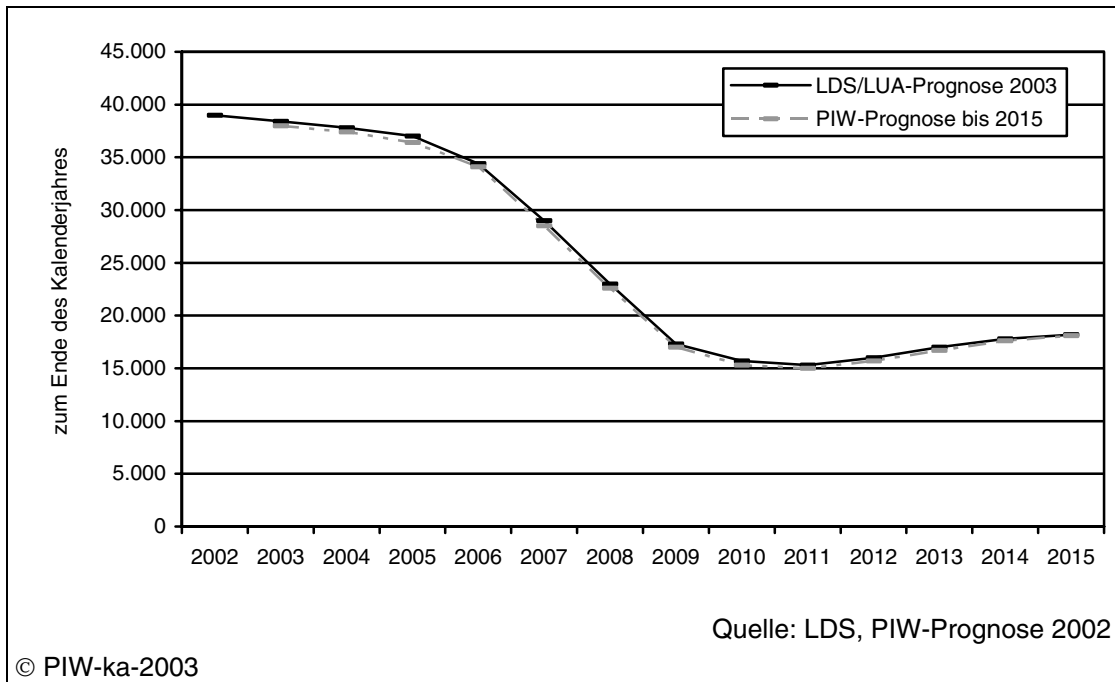
- **Fertilität:** Es wird erwartet, dass die Geburtenhäufigkeit – wie in den letzten Jahren auch – ansteigt und im Jahr 2010 etwa 1.350 erreicht und in den Folgejahren bis 2015 stabil bleibt. Damit wird zwar das Niveau der alten Bundesländer erreicht, die für die einfache Reproduktion der Elterngeneration erforderliche Geburtenhäufigkeit von 2.100 wird damit aber lediglich zu knapp zwei Dritteln erreicht.
- **Mortalität:** Die Tendenz zu einer höheren Lebenserwartung setzt sich auch künftig fort. Auch hier wird eine Angleichung an das Niveau der alten Bundesländer unterstellt, und zwar bis 2015. Damit liegt die Lebenserwartung am Ende des Prognosezeitraumes bei neugeborenen Jungen bei 76,1 Jahren und bei neugeborenen Mädchen bei 82,5 Jahren.
- **Migration:** Die Wanderungsgewinne Brandenburgs in der jüngeren Vergangenheit sind im Jahr 2001 zum Stillstand gekommen. Die Prognose geht davon aus, dass sich die wieder einstellenden Wanderungsverluste bis zum Jahr 2015 auf dem derzeitigen Niveau fortsetzen werden. Mit den alten Bundesländern wird damit ein deutlich negativer Wanderungssaldo erreicht, mit Berlin und den neuen Bundesländern dagegen ein in etwa ausgeglichener Saldo. Innerhalb des Landes Brandenburg werden die Wanderungsbewegungen in der Differenzierung anhalten, wie sie in den letzten Jahren zu verzeichnen war.

Im Ergebnis der Berechnungen ergibt sich folgende voraussichtliche Entwicklung der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen im Land Brandenburg zwischen 2002 und 2015:

³²⁸ Vergleiche dazu /LDS 2001/.

³²⁹ Dem Prognosewert von 117.100 im Jahr 2000 stand eine tatsächliche Zahl von 116.118 gegenüber, im Jahr 2001 beliefen sich die entsprechenden Werte auf 117.290 bzw. 115.113.

Übersicht 113 Prognose der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen (durchschnittlicher Jahrgangsbesatz) für den Zeitraum 2003-2015, Land Brandenburg



Ein – in der vorstehenden Übersicht dargestellter – Vergleich mit der jüngsten LDS/LUA-Prognose aus dem Jahr 2003³³⁰ zeigt gleichermaßen, dass voraussichtlich im Jahr 2011 der Tiefpunkt bei der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen erreicht sein wird. In Relation zum aktuellen Ausgangsstand (2001) von 38.371 Jugendlichen im Alter von 16 bis unter 19 Jahren wird im Jahr 2011 ein Niveau von nur noch 39,1 % (15.000 Jugendliche im betreffenden Alter) erreicht. Bis zum Jahr 2015 wird deren Zahl wieder etwas ansteigen, und zwar auf 47,2 % des Ausgangsniveaus (18.100)³³¹.

Ein nahezu identisches Zukunftsbild entwirft, wie nachfolgend gezeigt wird, die jüngste Prognose der Zahl der Schulentlassenen durch das MBJS aus dem Jahr 2003.

7.6.1.1.2.2 Prognose der Anzahl der Schulentlassenen bis zum Jahr 2015 durch das MBJS

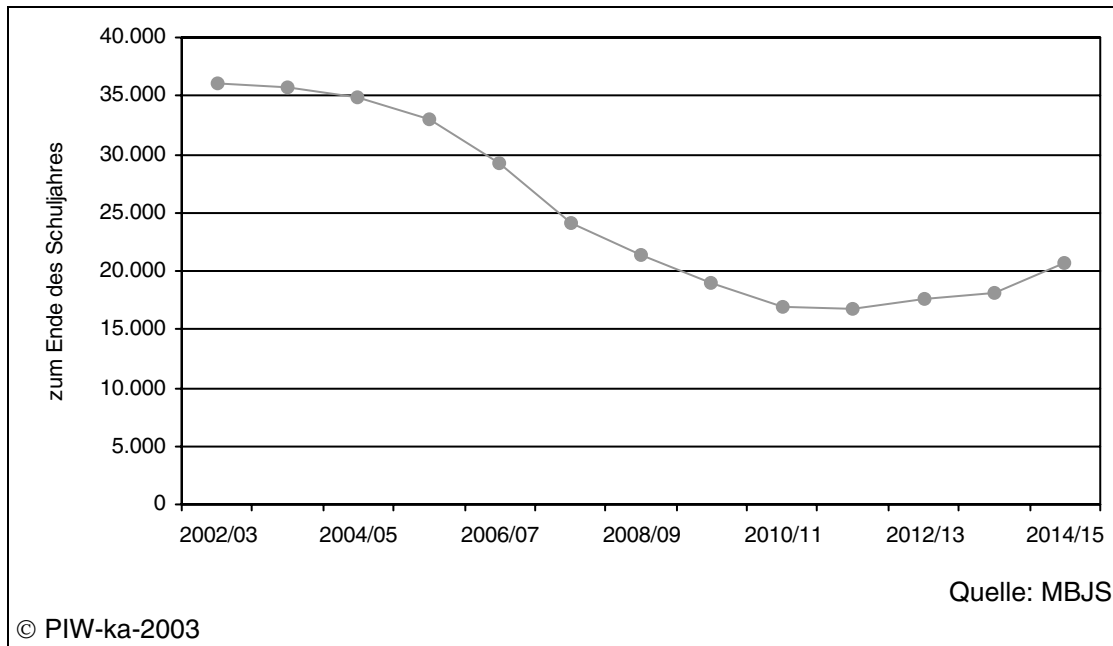
Das MBJS erstellt in regelmäßigen Abständen Prognosen zur Entwicklung der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen. Die bisherigen Prognosen bildeten die realen Entwicklungen gut ab. Die letzte diesbezügliche Prognose wurde Anfang 2003 erstellt, ist damit außerordentlich aktuell und bezieht daher wichtige Veränderungen der demographischen Rahmenbedingungen bereits mit ein³³².

³³⁰ Vergleiche dazu /LDS 2003/.

³³¹ jeweils durchschnittlicher Jahrgangsbesatz der 16- bis unter 19-Jährigen

³³² Vergleiche dazu den vorhergehenden Abschnitt.

Übersicht 114 Prognose der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen für den Zeitraum 2003-2015, Land Brandenburg



Die Ergebnisse dieser MBSJ-Prognose zeigen, dass der Umfang potenzieller Ausbildungsplatznachfrager/-fragerinnen erheblich zurückgehen wird – und zwar vom Basisjahr 2001 aus gesehen mit 37.226 Schulentlassenen auf nur noch 16.767 Schulentlassene bzw. 45 % im Jahr 2012 und 20.715 Schulentlassene bzw. 55,6 % im Jahr 2015.

7.6.1.1.2.3 Fazit: Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015

Ausgehend von den vorstehend skizzierten Analysen zur soziodemographischen Entwicklung, d. h. der künftigen Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen sowie der Anzahl der Schulentlassenen, soll nachfolgend der Versuch unternommen werden, die perspektivische Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg abzuschätzen.

Diese Abschätzung muss insbesondere die Berufswegeplanungen der Jugendlichen antizipieren. Mit Rückblick auf die letzte Dekade ergibt sich hierbei folgendes Bild:

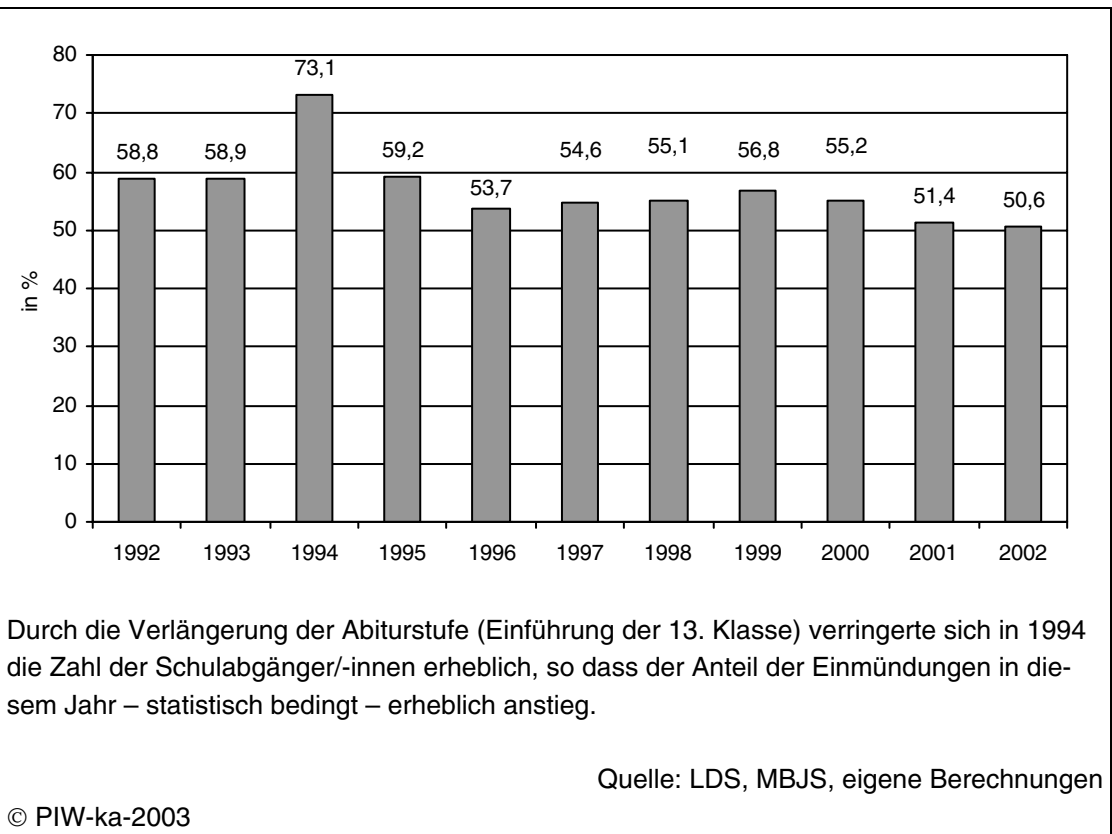
- Statistisch gesehen melden sich nahezu alle Schulabgänger/-innen aus Brandenburg bei den Berufsberatungsdiensten der Arbeitsämter als Ausbildungsplatzbewerber/-innen. Dieser hohe Anteil ergibt sich nicht zuletzt aus der prekären Situation auf dem Arbeitsmarkt, der offenbar dazu führt, dass mehrere Berufswegeoptionen gesucht werden und sich Jugendliche insofern prophylaktisch als Ausbildungsplatzbewerber/-innen registrieren lassen, auch wenn sie teilweise tatsächlich gar keine (duale) Berufsausbildung anstreben.
- Darüber hinaus spielt das Problem der Altnachfrager/-innen eine relevante Rolle. Sowohl landesspezifische Tendenzen als auch der überregionale Vergleich zeigen, dass ein entspannterer Ausbildungsstellenmarkt dazu führt, dass ein geringerer Teil der Schulabgänger/-innen als Ausbildungsplatzbewerber/-innen in Erscheinung tritt. Im langjährigen bundesdeutschen Durchschnitt ist festzustellen, dass sich zwei Drittel der Schulabgän-

ger/-innen bei den Arbeitsämtern Ausbildungsplatz suchend melden – in Brandenburg tun dies statistisch gesehen aber nahezu alle Schulabgänger/-innen.

- Der vorgenannte Befund stimmt im Übrigen gut mit verschiedenen anderen Untersuchungen überein, wonach nicht alle Schulabgänger/-innen vorrangig in eine duale Ausbildung einmünden wollen. Legt man die vom BIBB ermittelten Zahlen aus den Jahren 1999 und 2000 zu Grunde³³³, so ist davon auszugehen, dass insgesamt etwa 70 % der (ostdeutschen) Schulabgänger/-innen tatsächlich eine duale Ausbildung anstreben³³⁴.

Diese Zukunftsplanungen der Jugendlichen werden vielfach gebrochen, vor allem durch die – in Brandenburg wie auch in den anderen neuen Bundesländern prekäre – Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt:

Übersicht 115 Anteil der Einmündungen in eine betriebliche, betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildung zuzüglich Einmündungen in das Kooperative Modell an den Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen, Land Brandenburg



- Hierzu zeigt die Entwicklung der zurückliegenden Dekade, dass tatsächlich nur zwischen gut 50 % und knapp 60 % der Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen in eine betriebliche, betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildung einmünden.

³³³ Vergleiche dazu /BMBF 2001, S. 63 ff./.

³³⁴ Dieser Wert stimmt im Übrigen gut mit den Zahlen der in eine duale Ausbildung eingemündeten Bewerber/-innen, der Zahl der anderweitig versorgten Personen sowie der unvermittelten Bewerber/-innen überein. Auch langfristige Reihen zum höchsten Berufsabschluss der Erwerbstätigen in Deutschland zeigen, dass im Durchschnitt gut die Hälfte über eine abgeschlossene (duale) Berufsausbildung verfügen. Vergleiche dazu /BMBF o.J./.

derung im Land Brandenburg zuzüglich einer Ausbildung im Kooperativen Modell einmündet sind³³⁵. Selbst wenn diese vergleichsweise geringe Quote vor dem Hintergrund der Angebot-Nachfrage-Defizite der vergangenen Jahre zu spiegeln ist, gibt sie – neben den anderen angeführten Befunden – wichtige Hinweise für die nachfolgende Erarbeitung von Szenarien der künftigen Ausbildungsplatznachfrage.

Ausgehend von diesen Befunden sollen für die weiteren Untersuchungen zwei Szenarien der künftigen Ausbildungsplatznachfrage formuliert werden:

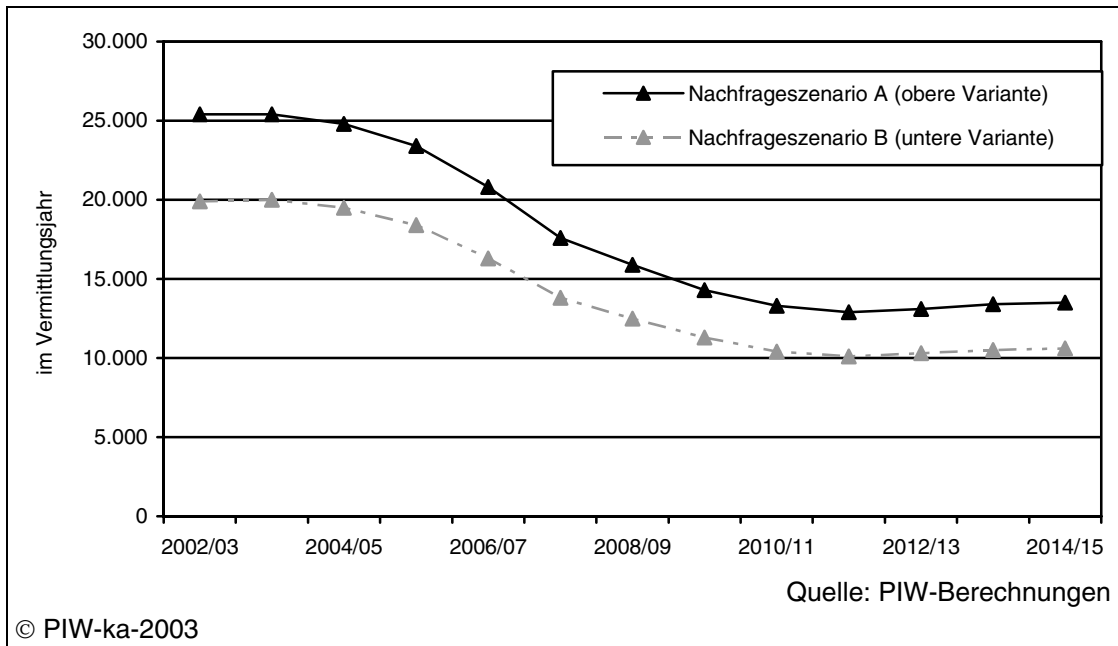
- Das Nachfrageszenario A als obere Variante geht davon aus, dass 70 % der Schulabgänger/-innen in eine (duale) berufliche Erstausbildung einmünden wollen. Dieses Szenario basiert auf der Annahme, dass die hohe Akzeptanz des Dualen Systems in Brandenburg weiter anhält und das andere Bildungswege – Studium, vollzeitschulische oder andere konkurrierende Bildungsangebote – keine nennenswerten Aufwüchse erleben.
- Das Nachfrageszenario B als untere Variante unterstellt, dass 55 % der Schulabgänger/-innen in eine entsprechende Ausbildung einmünden wollen. Diesem Szenario liegt die Überlegung zu Grunde, dass sich die bislang überproportionale Akzeptanz des Dualen Systems auf das langjährige westdeutsche Niveau zurückbildet und das konkurrierende Bildungsangebote stärker in Anspruch genommen werden³³⁶.

Die nachfolgende Übersicht zeigt nunmehr die Berechnungsergebnisse zu den zwei Szenarien der Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015. Die Übersicht skizziert somit die voraussichtlichen oberen bzw. die unteren Grenzen der künftigen Ausbildungsplatznachfrage im Land Brandenburg bis zum Jahr 2015. In der unteren Variante (Nachfrageszenario B) wird die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2012 mit 10.100 ihren Tiefpunkt erreicht haben, um danach wieder leicht auf 10.600 anzusteigen. In der oberen Variante (Nachfrageszenario A) liegt die Ausbildungsplatznachfrage deutlich höher. Auch hier wird der Tiefpunkt im Jahr 2012 erreicht sein (12.900), dem ein leichter Anstieg bis zum letzten Betrachtungsjahr 2015 folgt (13.500).

³³⁵ In diesen Zahlen nicht berücksichtigt sind junge Brandenburger/-innen, die aufgrund der bislang prekären Angebot-Nachfrage-Relation auf dem hiesigen Ausbildungsstellenmarkt in anderen Bundesländern eine Berufsausbildung aufgenommen haben. Nach Angaben des DGB auf der Grundlage von Statistiken des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg haben im Vermittlungsjahr 2001/2002 gut 4.400 Brandenburger/-innen außerhalb des Landesarbeitsamtsbezirkes eine Lehrstelle gefunden, davon 2.800 in den alten Bundesländern.

³³⁶ Dies gilt nicht zuletzt für den Bereich der Hochschulbildung, hier weist Brandenburg gegenwärtig unterdurchschnittliche Studierendenquoten aus. Vergleiche dazu /HIS, S. 19 ff./.

Übersicht 116 Entwicklungsszenarien der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015, Land Brandenburg



Wenngleich festgestellt werden kann, dass sich die Berufswegeplanungen junger Menschen und damit ihr Bildungsverhalten nur auf längere Sicht ändert, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass gleichwohl einschneidende Veränderungen der Rahmenbedingungen zu ebenso gravierenden Veränderungen im individuellen Verhalten führen können. Derzeit ist jedoch davon auszugehen, dass sich derartige Veränderungen – die sich beispielsweise aus etwaigen bildungspolitischen Konsequenzen der PISA-Studie ebenso ergeben können wie aus den Auswirkungen der weiteren Entwicklung der Berufsfachschullandschaft auf das Duale System – in der Spannweite der vorgelegten beiden Szenarien bewegen werden.

7.6.1.2 Ausgewählte Aspekte der zukünftigen Entwicklung des Ausbildungsangebotes

Nachfolgend soll untersucht werden wie sich künftig das Angebot an Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg entwickeln wird. Hierbei wird im Wesentlichen nur der Zeitraum bis zum Jahr 2010 betrachtet. Dies resultiert insbesondere aus den größeren Unsicherheiten hinsichtlich der betrieblichen Angebotsentwicklung, da die dafür ausschlaggebenden gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen bzw. deren Veränderungen ungleich schwerer vorherzusagen sind als maßgeblich demographisch determinierte Entwicklungen, wie sie bei der Ausbildungsplatznachfrage zum Tragen kommen. Auch die gegenwärtigen Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik, getragen von den geplanten Weichenstellungen auf bundespolitischer Ebene, begrenzen die Aussagekraft aktueller Prognosen – hier allerdings vor allem im Bereich der außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebote.

7.6.1.2.1 Abschätzung des quantitativen Ausbildungsplatzangebotes

7.6.1.2.1.1 Abschätzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010

Kurzfristige Trends

Wie an anderer Stelle gezeigt, wurden im Land Brandenburg in den beiden letzten Jahren 2001 und 2002 genau 11.000 bzw. 10.229 betriebliche Ausbildungsplätze für das 1. Ausbildungsjahr bereitgestellt³³⁷. Damit konnte sich der stabile Trend der davor liegenden Jahre – in 1999 wurden 11.843 betriebliche Plätze gezählt, in 2000 waren es 11.838 – nicht fortsetzen.

Wie die folgende Übersicht zeigt, wurde dieser Abwärtstrend vornehmlich durch die rückläufigen Ausbildungszahlen in den bauaffinen Berufen determiniert.

Übersicht 117 Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr in ausgewählten bauaffinen Berufen 1999-2002, Land Brandenburg

Beruf	Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.			
	1999	2000	2001	2002
Gas- und Wasserinstallateur/-in	263	155	115	92
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	218	142	103	93
Elektroinstallateur/-in	372	312	274	223
Hochbaufacharbeiter/-in	270	201	158	183
Maurer/-in	524	306	210	134
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	39	30	16	13
Feuerungs- und Schornsteinbauer/-in	-	2	2	-
Gerüstbauer/-in	51	50	52	28
Tiefbaufacharbeiter/-in	193	204	196	165
Straßenbauer/-in	116	100	87	73
Gleisbauer/-in	2	3	3	3
Brunnenbauer/-in	6	3	3	6
Kanalbauer/-in	9	8	7	2
Rohrleitungsbauer/-in	11	13	11	12
Spezialtiefbauer/-in	2	-	2	1
Ausbaufacharbeiter/-in	234	208	218	207
Stukkateur/-in	9	7	3	5
Trockenbaumonteur/-in	56	39	26	5
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	90	88	43	35
Estrichleger/-in	6	3	1	2
Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in	6	8	9	22
Zimmerer/Zimmerin	152	125	66	57
Dachdecker/-in	169	96	70	64
Maler/-in und Lackierer/-in	898	675	602	572
Baugeräteführer/-in	67	61	47	39

³³⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.5.

Beruf	Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.			
	1999	2000	2001	2002
genannte bauaffine Berufe insgesamt	3.763	2.839	2.324	2.036
Entwicklung zum Vorjahr		-924	-515	-288
alle anderen Berufe	15.707	15.391	15.197	14.802
Entwicklung zum Vorjahr		-316	-194	-395
Berufe insgesamt	19.470	18.230	17.521	16.838
Entwicklung zum Vorjahr		-1.240	-709	-683

Quelle: LDS

Die anhaltende Krise der ostdeutschen Bauwirtschaft und das nach wie vor überproportionale Gewicht dieses Wirtschaftszweiges lassen auch für Brandenburg vermuten, dass das betriebliche Ausbildungsplatzangebot in diesem Bereich in den nächsten Jahren weiter absinken wird.

Darüber hinaus wirkt sich die ungünstige gesamtwirtschaftliche Entwicklung Brandenburgs ebenfalls schwächend auf den Umfang des Angebotes an betrieblichen Ausbildungsplätzen aus. Wie die Berufsberatungsstatistik des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg für den Monat März 2003 zeigt, wurden mit nur noch 7.322 Ausbildungsplätzen 1.043 weniger gemeldet (-12,5 %) als noch im Vorjahresmonat. In Relation dazu hat sich im selben Zeitraum die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen nur um 1.655 auf 23.683 verringert (-6,5 %).

Mittel- und längerfristige Perspektiven – gesamtwirtschaftliche Entwicklung als dominanter Einflussfaktor

Der gesamtwirtschaftliche Wachstumsprozess muss nicht nur als der entscheidende Faktor der Beschäftigungsentwicklung bezeichnet werden. Gleiches gilt offenbar – legt man die entsprechenden Indikatoren für das Land Brandenburg aus den 90er Jahren und in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends zu Grunde – auch für den Zusammenhang von Wirtschaftswachstum und betrieblichem Ausbildungsplatzangebot: Die Grundtendenz ist, wie an anderer Stelle bereits dargestellt³³⁸, klar erkennbar – deutliches Wirtschaftswachstums zieht den Anstieg des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes nach sich, Stagnation oder gar negative Wirtschaftsentwicklung hat den Rückgang des Angebotes an betrieblichen Ausbildungsplätzen zur Folge.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass mittel- und langfristig vor allem die künftige Wirtschaftsentwicklung über das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen entscheiden wird. Die aktuellen Wachstumsprognosen für die neuen Bundesländer, und somit auch für Brandenburg, fallen diesbezüglich nur vorsichtig optimistisch aus: Das aktuelle Gutachten der wirtschaftswissenschaftlichen Institute kommt bei der Beurteilung der Wirtschaftslage für Ostdeutschland zu der Prognose, dass das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts in den Jahren 2003 und 2004 bei real lediglich 1 % bzw. 1,5 % liegen wird³³⁹. Damit kann aber die, aufgrund des nach wie vor erheblichen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsrückstandes, in den neuen Bundesländern besonders hoch liegende Beschäftigungsschwelle bei weitem nicht erreicht werden. Insofern ist derzeit auch nicht davon auszugehen, dass sich das

³³⁸ Vergleiche dazu die Abschnitte 3.1.7.2 und 6.5.

³³⁹ Vergleiche dazu /DIW 2003, S. 247/.

betriebliche Ausbildungsplatzangebot im Land Brandenburg in den nächsten Jahren substantiell erhöhen wird.

Fazit: Die voraussichtliche Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010

Kurz- bis mittelfristig kann selbst unter der Annahme sich stabilisierender gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen bestenfalls von einer Zahl von etwa 10.000 betrieblichen Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg ausgegangen werden (Angebotsszenario 1). Diese Zahl soll auch den weiteren Überlegungen zu Grunde gelegt werden.

Bei diesem Angebotsszenario wird einerseits berücksichtigt, dass durch die anhaltende Baukrise die Ausbildungsbereitschaft in der Bauindustrie, im Bauhandwerk und in anderen bauaffinen Bereichen vermutlich weiter zurückgehen wird und damit die Zahl der Ende 2002 in diesen Bereichen registrierten betrieblichen Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr künftig noch unterschritten wird.

Andererseits wird mit Blick auf die künftige demographische Entwicklung, die in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts einen drastischen Rückgang der Bewerber/-innenzahlen bringen wird³⁴⁰, in diesem – eher als optimistisch zu bezeichnenden – Szenario davon ausgegangen, dass das Erreichen einer Zahl von jährlich 10.000 neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen ein zwingendes personalpolitisches Erfordernis ist. In diesem Sinne müssen Entscheidungsträger in Unternehmen und Verbänden sowie andere berufsbildungspolitisch involvierten Akteure entsprechende Aktivitäten entfalten – anderenfalls droht mittelfristig die Gefahr der ungenügenden Bereitstellung von Berufsnachwuchs, was im schlimmsten Fall sogar die Entwicklung bestimmter Betriebe, Branchen und/oder Regionen blockieren kann.

Dabei wird nicht zuletzt berücksichtigt, dass mit einer solchen (Mindest-)Zahl an Auszubildenden rein rechnerisch³⁴¹ die einfache Reproduktion der Beschäftigung in Brandenburg gerade so gesichert werden könnte. Gemessen an der derzeitigen Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Lehrausbildung³⁴² würde bei jährlich 10.000 neu eintretenden betrieblichen Auszubildenden eine jährliche „Neueintrittsquote“ von 2,2 % erreicht, die nur unter der Annahme eines durchschnittlich 45-jährigen Arbeitslebens für die einfache Reproduktion der Beschäftigung ausreichen würde.

7.6.1.2.1.2 Zur künftigen Entwicklung des öffentlich gestützten Ausbildungsplatzangebotes – dramatische Veränderungen absehbar?

Von der Öffentlichen Hand finanzierte Ausbildungsplatzangebote – in Brandenburg insbesondere in Form der außerbetrieblichen und der betriebsnahen Ausbildung sowie in Gestalt des Kooperativen Modells – wurden in der Vergangenheit de facto antizyklisch eingesetzt, um die Ungleichgewichte am Ausbildungsmarkt zumindest teilweise kompensieren zu kön-

³⁴⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 7.6.1.1.3.

³⁴¹ Rein rechnerisch deshalb, weil der in den nächsten Jahren anstehende Eintritt stark besetzter Alterskohorten von Erwerbstätigen in das Rentenalter mit dieser Zahl an nachrückenden jungen Fachkräften nicht vollständig ausgeglichen werden kann.

³⁴² Mitte 2001 wurden 778.772 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort im Land Brandenburg gezählt, von denen 65,8 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten – darunter etwa 58 % über eine Lehrausbildung.

nen. Damit wurde auf die in den 90er Jahren stark anwachsende Zahl an Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen ebenso reagiert wie auf den seit Mitte der 90er Jahre zu konstatierenden Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes³⁴³.

In Bezug auf Gestaltung und Finanzierung des öffentlich gestützten Ausbildungsplatzangebotes lässt sich in Brandenburg im Wesentlichen zwischen zwei Konstrukten unterscheiden: die von den Bund-Länder-Programmen und zusätzlichen Landesprogrammen getragene betriebsnahe Ausbildung und die berufsfachschulische Ausbildung im Kooperativen Modell einerseits und die vom Arbeitsamt getragene außerbetriebliche Erstausbildung andererseits.

Im Bereich der Bund-Länder-Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze war beginnend mit dem Jahr 2000 eine Degression des zur Verfügung stehenden Ausbildungsplatzkontingents vorgesehen, die in den Jahren 2000-2002 auch tatsächlich realisiert wurde³⁴⁴. Im Jahr 2003 sollten statt 2.789 im Vorjahr nur noch 2.390 gemeinsam von Bund und Land finanzierte Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Diese weitere geplante Degression wurde unter dem Eindruck der Zuspitzung der Ausbildungssituation für 2003 ausgesetzt, so dass im Bereich der betriebsnahen Ausbildung sowie der berufsfachschulischen Ausbildung im Kooperativen Modell kurzfristig mit einer Stabilisierung des gemeinsam von Bund und Land finanzierten Ausbildungsplatzangebotes zu rechnen ist. Auch die Zahl der zusätzlich vom Land finanzierten Ausbildungsplätze in diesen beiden Ausbildungsformen wird im Vergleich zum Vorjahr 2002 voraussichtlich stabil bleiben.

Die veränderte Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit ließ zunächst auch für den Bereich der außerbetrieblichen Erstausbildung deutliche Veränderungen erwarten. Diese Form der beruflichen Erstausbildung war in der Vergangenheit in den neuen Bundesländern, so auch im Land Brandenburg, vielfach eine Ausbildung für sogenannte Marktbenachteiligte. Demgegenüber stellte die außerbetriebliche Erstausbildung in den alten Bundesländern, entsprechend ihrer gesetzlichen Zweckbestimmung, praktisch ausschließlich Ausbildungsplätze für sozial und anderweitig benachteiligte Jugendliche zur Verfügung³⁴⁵ und fiel dementsprechend vom Umfang deutlich geringer aus: Während im Jahr 2002 in den neuen Bundesländern etwa jeder vierte neu angebotene Ausbildungsplatz auf vom Arbeitsamt finanzierte außerbetriebliche Ausbildungsplätze entfiel, war es in den alten Bundesländern nur etwa jeder zwanzigste.

Nach Verlautbarungen der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg wie auch des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg³⁴⁶ wurde zunächst avisiert, dass im Land Brandenburg in 2003 und in den Folgejahren deutlich weniger außerbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden als noch im Jahr 2002 – in diesem Jahr wurden per 31.12. immerhin 4.288 Aus-

³⁴³ Vergleiche dazu insbesondere den ersten Zwischenbericht zum laufenden Evaluierungsauftrag, der dem Auftraggeber im Februar 2002 übergeben wurde /Frank, Schuldt 2002b/.

³⁴⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 6.1.2.

³⁴⁵ Vergleiche dazu /Ulrich 1998/.

³⁴⁶ Auf einer Klausurtagung des Ausschusses für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landtages Brandenburg am 2.4.2003 in Cottbus verwies der amtierende Präsident des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg – Herr Fuß – darauf, dass im Bereich der außerbetrieblichen Ausbildung mit deutlichen Einschnitten zu rechnen sei. Dies ergäbe sich aus der künftigen Konzentration der Bundesanstalt für Arbeit und seiner Gliederungen auf versicherungsrelevante Leistungen einerseits und die strenge Anlegung der Kriterien des SGB III – im Hinblick auf Charakterisierung ausbildungsplatzsuchender Jugendlicher als Benachteiligte – andererseits.

zubildende des 1. Ausbildungsjahres auf einem außerbetrieblichen Ausbildungsplatz gezählt.

Von diesen ursprünglichen geschäftspolitischen Absichten wurde angesichts der prekären Situation auf dem Ausbildungsmarkt für das Jahr 2003 Abstand genommen. Inwieweit sich in den nächsten Jahren ein abermaliger „Kurswechsel“ vollziehen wird, kann derzeit nicht eingeschätzt werden.

7.6.1.2.2 Ausgewählte qualitative Aspekte des Ausbildungsplatzangebotes

7.6.1.2.2.1 Perspektiven der Ausbildungsstruktur nach Ausbildungsbereichen, Berufsgruppen und Berufen

Wie gezeigt werden konnte, hat sich in der jüngsten Vergangenheit die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze mit Ausnahme des Handwerks in allen anderen Ausbildungsbereichen als relativ stabil erwiesen³⁴⁷. Zu verzeichnende Ausbildungsplatzverluste resultierten in erster Linie aus Abbautendenzen in bauaffinen Berufen³⁴⁸. Nachfolgend soll untersucht werden, ob diese Stabilität nach Ausbildungsbereichen auch für die Berufsstruktur der Auszubildenden gilt. Analysiert werden diesbezüglich die stärker besetzten Berufsgruppen und Berufe, die mehr als 100 bzw. 50 Auszubildende des 1. Ausbildungsjahres zählen.

Wie die nachstehende Übersicht und die Anlage 2 verdeutlichen, war die berufliche Ausbildungsstruktur in den vergangenen Jahren relativ konstant³⁴⁹.

- Gewichtige Anteilsverluste mussten nur einige wenige Berufsgruppen bzw. Berufe hinnehmen: Dies sind vor allem die Blechkonstruktions- und Anlagenbauberufe (vor allem: Gas- und Wasserinstallateur/-in; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in), die Hochbauberufe (vor allem: Hochbaufacharbeiter/-in; Maurer/-in), die Ausbauberufe (vor allem: Ausbaufacharbeiter/-in; Dachdecker/-in; Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in; Trockenbaumonteur/-in; Zimmerer/Zimmerin) und die Maler-, Lackierer- und verwandte Berufe (vor allem: Maler/-in und Lackierer/-in). Somit wirkten sich in diesen Berufsgruppen und Berufen insbesondere die Ausbildungsverluste in den bauaffinen Bereichen aus.
- Relevante Anteilsgewinne von mehr als 0,5-Prozent-Punkten stehen nur für drei Berufsgruppen zu Buche: Dies sind die Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen, Köche/Köchinnen sowie die Hotel- und Gaststättenberufe. Während sich für die beiden erstgenannten Berufsgruppen vorrangig die Schaffung neuer Berufsbilder im IT-Bereich positiv auswirkte (Fachinformatiker/-in; Informatikkaufmann/-kauffrau; Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-kauffrau), profitierten die Köche/Köchinnen sowie die Hotel- und Gaststättenberufe von der bislang guten Entwicklung der Tourismuswirtschaft in Brandenburg.

³⁴⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.5.

³⁴⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 7.6.1.2.1.1.

³⁴⁹ Das von Jahr zu Jahr festzustellende geringfügige „Auf“ und „Ab“ in einigen Berufsgruppen und Berufen ergibt sich aus der Dominanz von Klein- und Kleinstbetrieben im Land Brandenburg. Dies führt dazu, dass viele Betriebe nur in mehrjährigen Abständen ausbilden (können).

Übersicht 118 Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Ausbildungsbereichen und Berufsgruppen 1999-2001, Land Brandenburg

Ausbildungsbereich/ Berufsgruppe	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	10.469	53,8	10.230	56,1	10.079	57,5
Handwerk	6.599	33,9	5.661	31,0	5.032	28,7
Freie Berufe	897	4,6	880	4,8	895	5,1
Öffentlicher Dienst	586	3,0	509	2,8	548	3,1
Landwirtschaft	740	3,8	757	4,1	757	4,3
Hauswirtschaft	179	0,9	193	1,0	210	1,2
Landwirtschaftliche Berufe	190	1,0	199	1,1	169	1,0
Tierwirtschaftliche Berufe	154	0,8	167	0,9	173	1,0
Gartenbauberufe	517	2,6	495	2,7	529	3,0
Druck- und Druckverarbeitungsberufe	90	0,5	134	0,7	115	0,6
Metall- und Anlagenbauberufe	392	2,0	413	2,3	381	2,2
Blechkonstruktions- und Anlagenbauberufe	583	3,0	366	2,0	280	1,6
Maschinenbau- und -wartungsberufe	481	2,5	461	2,5	498	2,8
Fahr-, Fahrzeugbau- und -wartungsberufe	1.022	5,2	1.015	5,6	932	5,3
Feinwerktechnische und verwandte Berufe	129	0,7	185	1,0	152	0,9
Elektroberufe	971	5,0	940	5,2	849	4,8
Berufe der Back-, Konditor- u. Süßwarenherst.	254	1,3	196	1,1	223	1,3
Köche/Köchinnen	960	4,9	986	5,4	1.052	6,0
Hochbauberufe	951	4,9	649	3,6	491	2,8
Tiefbauberufe	361	1,8	351	1,9	328	1,9
Ausbauberufe	781	4,0	599	3,3	470	2,7
Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung	737	3,8	667	3,6	653	3,7
Maler-, Lackierer- und verwandte Berufe	1.076	5,5	847	4,6	762	4,3
Verkaufspersonal	922	4,7	784	4,3	811	4,6
Groß- und Einzelhandelskaufleute	1.607	8,2	1.524	8,4	1.506	8,6
Bank-, Bausparkassen- und Versich.fachleute	301	1,5	315	1,7	309	1,8
Andere Dienstleistungskaufleute	345	1,8	325	1,8	280	1,6
Lagerverwalter/-innen, Lager- und Transportarbeiter/-innen	116	0,6	186	1,0	174	1,0
Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung	169	0,9	146	0,8	137	0,8
Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen	114	0,6	261	1,4	240	1,4
Büroberufe, kaufm. Angestellte a.n.g.	2.443	12,5	2.104	11,5	2.016	11,5
Künstlerische und zugeordnete Berufe	79	0,4	72	0,4	120	0,7
Übrige Gesundheitsdienstberufe	460	2,4	459	2,5	496	2,8
Berufe in der Körperpflege	462	2,4	470	2,6	441	2,5
Hotel- und Gaststättenberufe	1.118	5,7	1.165	6,4	1.216	6,9
Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe	179	0,9	193	1,1	210	1,2
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	118	0,6	139	0,8	138	0,8
alle Auszubildenden	19.470	100	18.230	100	17.521	100

Quelle: LDS

Zur weitgehenden Stabilität der Berufsstrukturen tragen letztlich auch die Berufswünsche der jungen Brandenburgerinnen und Brandenburger bei, die sich im letzten Jahrzehnt nur unwesentlich verändert haben³⁵⁰.

Fazit: Vor dem Hintergrund der vergleichsweise stabilen berufsstrukturellen Entwicklung in der Vergangenheit sowie angesichts der verhaltenen gesamtwirtschaftlichen Aussichten für die Zukunft, die eine stark dynamische Entwicklung der brandenburgischen wie auch der ostdeutschen Wirtschaft kaum erwarten lassen, ist von einer sich nur langsam ändernden Berufsstruktur der Auszubildenden auszugehen. Auch die Einführung neuer bzw. die Überarbeitung bestehender Berufsbilder wird daran, trotz des enormen Tempozuwachses in den letzten Jahren in diesem Bereich, nur wenig ändern. Insgesamt wird sich die Berufsstruktur der Auszubildenden im Jahr 2010 von dem heutigen Status quo voraussichtlich nur partiell unterscheiden.

Auf der Ebene der Ausbildungsbereiche werden für das Jahr 2010 folgende Strukturanteile erwartet: Industrie und Handel werden leichte Gewinne verzeichnen und einen Anteil von etwa 61 % erreichen. Das Handwerk wird aufgrund der anhaltenden Rückgänge bei den bauaffinen Berufen nur noch auf einen Anteil von 25 % kommen. Die Anteile der anderen Ausbildungsbereiche werden weitgehend stabil bleiben und folgende Werte erreichen: Freie Berufe 5 %, Landwirtschaft 5 %³⁵¹, Öffentlicher Dienst 3 % und Hauswirtschaft 1 %.

Auf der Berufsebene wird eingeschätzt, dass bei den bauaffinen Berufen die Anteilsverluste in den nächsten ein bis zwei Jahren vermutlich noch anhalten werden – allerdings aufgrund des erreichten Niveaus weniger deutlich als in der jüngsten Vergangenheit. Andere Berufe werden nur marginale Anteilsrückgänge zu verzeichnen haben. Leichte Anteilsgewinne sind in neuen oder in neu geordneten Berufen zu erwarten. Auch diese Veränderungen werden die derzeitigen grundsätzlichen Strukturen aber nur wenig verschieben.

7.6.1.2.2.2 Ausbildungsverhalten und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben im Kontext personalwirtschaftlicher Strategien und deren Determinanten

Akzeptanz der dualen Berufsausbildung als Voraussetzung der Ausbildungsbereitschaft

Die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben ist von mehreren Faktoren abhängig, zu den neben den wirtschaftlichen Perspektiven, den Personalstrukturen und den personalwirtschaftlichen Ressourcen auch die grundsätzliche Akzeptanz des – in der beruflichen Erstausbildung immer noch vorherrschenden – Dualen Systems gehört.

Vom Ausbildungssystem wird zu Recht erwartet, adäquat auf die strukturellen Verschiebungen im Qualifikationsbedarf der Wirtschaft zu reagieren, qualifizierten Nachwuchs hervorzu- bringen bzw. eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen. Damit ist die Akzeptanz des Dua-

³⁵⁰ Dies verdeutlichen alljährlich die in der Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter dargestellten Berufswünsche der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen. Vergleiche dazu auch Abschnitt 7.6.1.1.1.

³⁵¹ Für die Landwirtschaft wird aufgrund der Bedarfslage und unter der Voraussetzung entsprechender Aktivitäten der Betriebe, der zuständigen Stelle sowie der beteiligten Akteure ein leichter Anteilsgewinn angenommen. Vergleiche dazu /Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft 2002/.

len Systems der Berufsausbildung einerseits von der Einschätzung seiner Leistungsfähigkeit durch die Betriebe abhängig. Andererseits – und dies verweist auf die Interdependenz – müssen die Unternehmen als maßgebliche Lernorte selbst die Durchführung der dualen Berufsausbildung ermöglichen und zudem als Arbeitgeber die Verwertungsmöglichkeiten eines im Dualen System erworbenen Ausbildungsabschlusses schaffen. Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass das System der dualen Berufsausbildung auch auf die Anforderungen und Erwartungen der Ausbildungsnachfrager angemessen reagieren muss, und zwar sowohl quantitativ (in Bezug auf die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/-innen) als auch qualitativ (hinsichtlich deren Berufswünschen).

Auch für Brandenburg kann konstatiert werden, dass sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Unternehmen die Ausbildung im Dualen System nach wie vor die beliebteste Form der beruflichen Erstausbildung ist. Der seit einigen Jahren zu konstatierende Rückgang der betrieblichen Auszubildendenverhältnisse ist nicht auf mangelnde Akzeptanz seitens der Jugendlichen oder Betriebe zurückzuführen, sondern – wie bereits mehrfach gezeigt – vor allem Ausdruck und Folge der wirtschaftlichen Situation vieler Unternehmen in Brandenburg. Befördert wird dieser Ausbildungsrückgang durch die eher skeptischen Einschätzungen bezüglich des künftigen Fachkräftebedarfs. Auf den unternehmerischen Zusammenhang von Fachkräftebedarf einerseits sowie Ausbildungsaktivitäten und Einstellungspolitik andererseits, verweisen verschiedene Untersuchungen, die sich auch mit den neuen Bundesländern befassen³⁵².

Unabhängig von diesen Erklärungsmustern bezüglich des Ausbildungsvolumens, wird für eine große Zahl der Unternehmen die eigene Ausbildung auch künftig ihre erhebliche Bedeutung für die Gewinnung des Fachkräftenachwuchses behalten. Auch diejenigen Betriebe, die für die nahe Zukunft von einem geringeren Gewicht der eigenen Berufsausbildung ausgehen, führen diese Einschätzung nicht vorrangig auf Mängel am Dualen System zurück: Die beiden am häufigsten genannten Gründe für die rückläufige Bedeutung eigener Ausbildungsaktivitäten ergeben sich vielmehr aus der Kombination der Situation auf den betrieblichen Arbeitsmärkten einerseits und der allgemeinen Arbeitsmarktlage andererseits. Etwa die Hälfte der Unternehmen artikuliert, dass einem begrenzten Fachkräftebedarf ein relativ breites Angebot an qualifizierten Fachkräften andererseits gegenüber steht. Ein Viertel der Betriebe begründet den Rückgang der eigenen Ausbildungsaktivitäten damit, dass der Qualifikationsbedarf eher über Weiterbildungsaktivitäten gedeckt werden könne. Ein Fünftel der Unternehmen, darunter überdurchschnittlich häufig Handwerks- und Kleinbetriebe (31 %), gaben an, die eigene Ausbildung wäre zu kostenintensiv und würde sich nicht rechnen. Offensichtlich keine gravierenden Hemmnisse für eine betriebliche Ausbildung sind demnach das etwaige Fehlen bedarfsadäquater Ausbildungsberufe oder eine etwa zu geringe Flexibilität des Ausbildungssystems: Nur 7 % der befragten Betriebe bundesweit gaben an, es gäbe keine passenden Ausbildungsberufe für die betrieblichen Aufgabenfelder, ebenfalls 7 % war die Ausbildung nicht flexibel genug³⁵³.

Ausbildungspotenzial und Ausbildungsbereitschaft Brandenburger Unternehmen

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels verfügen gegenwärtig 57 % der Brandenburger Betriebe eine Ausbildungsberechtigung. Von diesen Betrieben bilden jedoch nur rund die Hälfte

³⁵² /Berger, Walden 1995/

³⁵³ /Berger, Brandes, Walden 2000, S. 97/

aus, so dass der Anteil ausbildender Betriebe bei etwa 26 % liegt³⁵⁴. Gleichwohl hat sich die Auszubildendenquote, also der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten geringfügig erhöht, was nicht zuletzt durch die Politik zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze über den betrieblichen Bedarf hinaus unterstützt wird.

Eine weitere Ursache für die im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittliche Höhe der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe liegt in der Betriebsgrößenstruktur im Land begründet, die vielfach keine umfassende Ausbildung in bestimmten Berufen – trotz formaler Berechtigung – erlaubt. Um dennoch auch diese Betriebe an der Ausbildung zu beteiligen, wird über kooperative Formen der Ausbildung, z. B. durch die Schaffung von Ausbildungsverbänden, versucht, die von den Ausbildungsordnungen geforderten Bildungsinhalte abzudecken und auf diesem Wege Ausbildungsplätze zu schaffen.

Anschließend sind noch weitere Determinanten der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft zu prüfen, zu denen der partiell festzustellende Fachkräftemangel und die demographische Entwicklung einerseits und die betrieblichen Altersstrukturen andererseits gehören. In diesem Kontext ist auch die Frage zu erörtern, inwieweit die betrieblichen Personalpolitiken bislang die angeführten Problemkreise antizipieren.

Betriebliche Personalpolitik und Personalentwicklung

Unternehmensstrategisch betriebene Personalpolitik und systematische Personalentwicklung findet in den neuen Bundesländern und in Brandenburg³⁵⁵ nur in einer Minderheit der Betriebe statt, und zwar zumeist in größeren. Längerfristige Personalpolitik und Personalentwicklung, zu denen auch die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte gehört, stellen im betrieblichen Alltag dagegen meist eine Ausnahme dar, allzu oft wird lediglich Personalverwaltung betrieben. Im Fokus der betrieblichen Handlungsstrategien stehen neben dem Alltagsgeschäft vielmehr investive, sachkapitalbezogene Aktivitäten.

Eine vom Auftragnehmer durchgeführte Untersuchung³⁵⁶ in einer Region im Süden Brandenburgs kam in Bezug auf die personalplanerischen Aktivitäten von Unternehmen zu folgenden Ergebnissen:

- Nur wenige Unternehmen in der Untersuchungsregion (10,5 %), vornehmlich mittlere und größere Betriebe, entwickelten ihr betriebliches „Humankapital“ auf der Grundlage eines systematischen Personalentwicklungsplanes.
- Der personalpolitische Planungshorizont ist in der Mehrzahl der Betriebe kürzer als ein Jahr: Nur in einer Unternehmensminderheit erreicht er eine Betrachtungsperspektive von zwei bis fünf Jahren und damit nur selten das Jahr 2005.
- Berufliche Erstausbildung wird zu einem (über)großen Teil öffentlich subventioniert, vielfach außerbetrieblich durchgeführt und ist zudem rückläufig.

Angesichts dieser Befunde wird von der Mehrzahl der Betriebe offensichtlich nicht antizipiert, dass die demographische Entwicklung in absehbarer Zeit zu erheblichen Veränderungen führen wird. So gehen 32,2 % der befragten Unternehmen bis zum Jahr 2010 von einem stabilen und 9,1 % der Betriebe von einem zunehmenden Arbeitskräfteangebot aus. Perso-

³⁵⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.6.1.

³⁵⁵ Vergleiche dazu exemplarisch /Lutz 2001/.

³⁵⁶ Vergleiche dazu /Frank, Temps, Troost, Schuldt 2001/.

nalpolitische Konsequenzen werden deshalb auch nur von einem kleineren Teil der Betriebe als notwendig erachtet. In vielfachen Gesprächen stellte sich heraus, dass insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe die demographische Entwicklung offenbar unterschätzen. Deutlich realistischer wird die künftige Situation in den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten betrachtet. Diese gehen im Durchschnitt nur noch zu knapp 19 % von einem stabilen Fachkräfteangebot aus, während sie prozentual deutlich häufiger eine Verringerung des Fachkräfteangebotes annehmen als die kleineren Betriebe.

Betriebliche Altersstrukturen

Vielfach wird darauf verwiesen, dass die Altersstruktur in Brandenburger Betrieben ungünstig sei und demzufolge eine verstärkte Heranbildung des Fachkräftenachwuchses und deren frühzeitige Bindung von Nöten sei. Statistisch betrachtet, ist dies jedoch kein flächendeckendes Problem – vielmehr konzentriert es sich auf einige wenige Berufe³⁵⁷.

Unter Berücksichtigung der altersspezifischen Besonderheiten der Beschäftigtenstruktur in Brandenburg lässt sich zusammenfassend feststellen:

- Die Arbeitskräftenachfrage wird bis zum Jahr 2005 vorrangig durch den wirtschaftsstrukturellen Anpassungsbedarf bestimmt. Angesichts der voraussichtlichen Tendenzen zeichnet sich nur in sehr wenigen Bereichen ein Erweiterungsbedarf mit entsprechender Arbeitskräftenachfrage ab. Altersstrukturell bedingter Ersatzbedarf wird in diesem Zeitraum ebenfalls nur in einigen wenigen Berufsgruppen eine Rolle spielen.
- Zwischen 2005 und 2010 wird vor dem Hintergrund der erwarteten stabilen Beschäftigungsentwicklung die Bedeutung altersstrukturell bedingter Ersatzbedarfe zunehmen.
- Erst ab 2010 wird es altersstrukturell bedingt einen hohen Ersatzbedarf in nahezu allen Berufsgruppen geben, der neben der wirtschaftlichen Entwicklungsdynamik den Arbeitskräftebedarf determinieren wird.

Fazit: Strategische und vorausschauende Personalentwicklung, die auch die Ausbildung des „eigenen“ Fachkräftenachwuchses einschließt, ist in Brandenburger Unternehmen eher die Ausnahme. Ursachen hierfür liegen in der Betriebsgröße, in der wirtschaftlichen Situation und teilweise auch in dem nicht ausreichend vorhandenen Problembewusstsein in Bezug auf die einzelbetriebliche Bedeutung vorausschauender Personalpolitik.

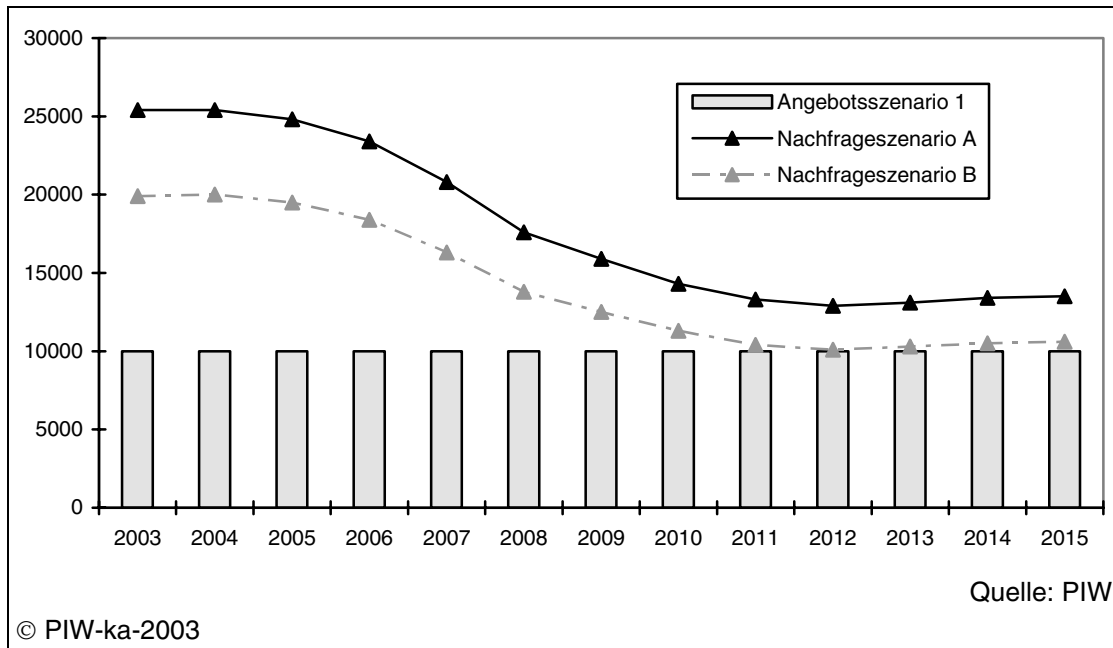
Insgesamt betrachtet ergibt sich aber momentan weder aus den demographischen Entwicklungen noch aus den betrieblichen Altersstrukturen ein kurzfristiger Handlungsbedarf bei der Ausbildung von Nachwuchskräften. Insofern verhalten sich die Unternehmen gegenwärtig durchaus rational. Erst ab dem Jahr 2010 ist mit dem kumulierten Zusammentreffen von altersstrukturell bedingtem Ersatzbedarf und wirtschaftsstrukturell bedingtem Erweiterungsbedarf an Arbeitskräften zu rechnen. Gleichwohl ist es aus makroökonomischer Sicht und im Hinblick auf die Verantwortung gegenüber den Brandenburger Jugendlichen dringend geboten, in den Ausbildungsanstrengungen nicht nachzulassen und den Jugendlichen die Möglichkeit zu bieten, sich eine solide berufliche Grundlage zu schaffen. Durch die rechtzeitige Sicherung des Berufsnachwuchses ist es zudem möglich, eine ausgeglichene Gestaltung der betrieblichen Altersstrukturen und eine Übergabe des vielfach von den älteren Beschäftigten getragenen Know-hows an jüngere Mitarbeiter/-innen zu erreichen.

³⁵⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 7.6.2.

7.6.1.3 Zusammenschau von Ausbildungsnachfrage und Ausbildungsangebot

Die Zusammenschau der möglichen Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage³⁵⁸ im Land Brandenburg bis zum Jahr 2015 zeigt folgendes grundsätzliches Bild.

Übersicht 119 Entwicklungsszenarien von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015, Land Brandenburg



Mit Blick auf die drei beschriebenen Entwicklungsszenarien wird zunächst deutlich, dass sich Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage im Zeitverlauf deutlich annähern werden.

Bei Eintritt von Nachfrageszenario B (untere Variante der Nachfrageentwicklung) und Angebotsszenario 1 (derzeit optimistische Variante der Angebotsentwicklung) werden bis etwa zum Jahr 2008 weiterhin öffentlich unterstützte Ausbildungsplatzangebote erforderlich sein, um die Ausbildungsplatzlücke zu schließen – allerdings wird deren notwendiger Umfang zurückgehen und sich zudem die Struktur ändern. So können die bisherigen Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für sogenannte Marktbenachteiligte sukzessive zurückgefahren werden, während eine öffentlich finanzierte Ausbildung für sozial Benachteiligte entsprechend den Erfordernissen, die sich aus den Kompetenzvoraussetzungen der Schulabgänger/-innen ergeben, längerfristig notwendig sein wird.

Für die Zeit ab etwa 2011 besteht dann die Gefahr eines Bewerber/-innendefizits, d. h. eines quantitativen Nachwuchskräftemangels.

Werden darüber hinaus qualitative Angebots-Nachfrage-Aspekte berücksichtigt, so sind ab 2008/2009 die bisherigen Möglichkeiten der Betriebe, unter einer vergleichsweise großen

³⁵⁸ Vergleiche dazu die Abschnitt 7.6.1.1 und 7.6.1.2.

Zahl von Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen auswählen zu können, erheblich eingeschränkt³⁵⁹. Hierbei ist insbesondere in Rechnung zu stellen, dass – selbst bei einer verbesserten schulischen Bildung und damit verbunden günstigeren Eingangsvoraussetzungen der Ausbildungsplatznachfrager/-innen – ein bestimmter Teil der Jugendlichen nur für außerbetriebliche Formen der Berufsausbildung geeignet oder gar nicht berufsbildungsreif sein wird. So verfügten im Durchschnitt der letzten Jahre 8,5 % der Schulabgänger/-innen in Brandenburg nicht über die Berufsbildungsreife³⁶⁰.

Nicht zuletzt aufgrund des letztgenannten Aspektes gilt die Perspektive der sich deutlich verringenden Auswahlmöglichkeiten auch für den Fall des Eintritts von Nachfrageszenario A, d. h. für den Fall einer etwas stärkeren Nachfrage nach Ausbildungsplätzen – wenn auch nicht in gleicher Schärfe wie im Nachfrageszenario B.

In jedem Fall entsteht also ein erheblicher Handlungsbedarf für alle an der beruflichen Erstausbildung beteiligten Akteure. Um einen situationsadäquaten Vorlauf sichern zu können, sind bereits lange vor dem Eintritt von Engpässen – etwa gegen Ende des Jahrzehnts – Lösungsansätze zu entwickeln und zu implementieren.

Diese Herausforderungen erhöhen sich um so mehr, wenn sich das betriebliche Ausbildungsplatzangebot – aufgrund der möglichen Antizipation des demographischen Wandels durch die Unternehmen – erhöhen sollte. Allerdings ist ein solches Angebotsszenario 2 aus derzeitiger Sicht eher unwahrscheinlich und wurde daher auch nicht expliziert. Ob sich – legt man diese Antizipationsthese zu Grunde – das betriebliche Ausbildungsengagement bei einer drohenden Knappheitssituation tatsächlich erhöhen wird, kann aus heutiger Sicht aber nicht eingeschätzt und schon gar nicht quantifiziert werden.

Eine Konsequenz des drohenden Nachwuchskräftemangels ist in jedem Fall, unabhängig davon welche Szenarien eintreten sollten, die zunehmende Konkurrenz der Betriebe wie auch der Regionen um junge qualifizierte Arbeitskräfte: So haben größere Betriebe aufgrund umfassender(er) personalwirtschaftlicher Handlungsmöglichkeiten in diesem Wettbewerb derzeit die günstigeren Ausgangspositionen. Vergleichbares gilt für die zentralen Regionen in Brandenburg, insbesondere die Gebiete im engeren Verflechtungsraum, mit ihren quantitativ etwas günstigeren und strukturell diversifizierteren Arbeitsplatzangeboten.

Explizit sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sich auch künftig die Angebots-Nachfrage-Relationen regional sehr unterschiedlich darstellen werden:

- In einigen Regionen des Landes kann der vorhergesagte Nachwuchskräftemangel bereits ab etwa 2006 eintreten, da sich dort die Abwanderungsprozesse schneller vollziehen als der Rückgang des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebotes durch die regionale Wirtschaft. Dies gilt insbesondere für die von massiver Abwanderung junger Menschen betroffenen Gebiete des Landes. Dazu gehören vor allem die Landkreise Elbe-Elster,

³⁵⁹ Behr spricht in diesem Zusammenhang vom „Ende des personalwirtschaftlichen Paradieses“. Dieser vor einem anderen Untersuchungshintergrund entstandene und bewusst überspitzte Befund, beschreibt die künftige personalwirtschaftliche Situation für die Betriebe gleichwohl sehr gut. Vergleiche dazu /Behr 2002, S. 1/.

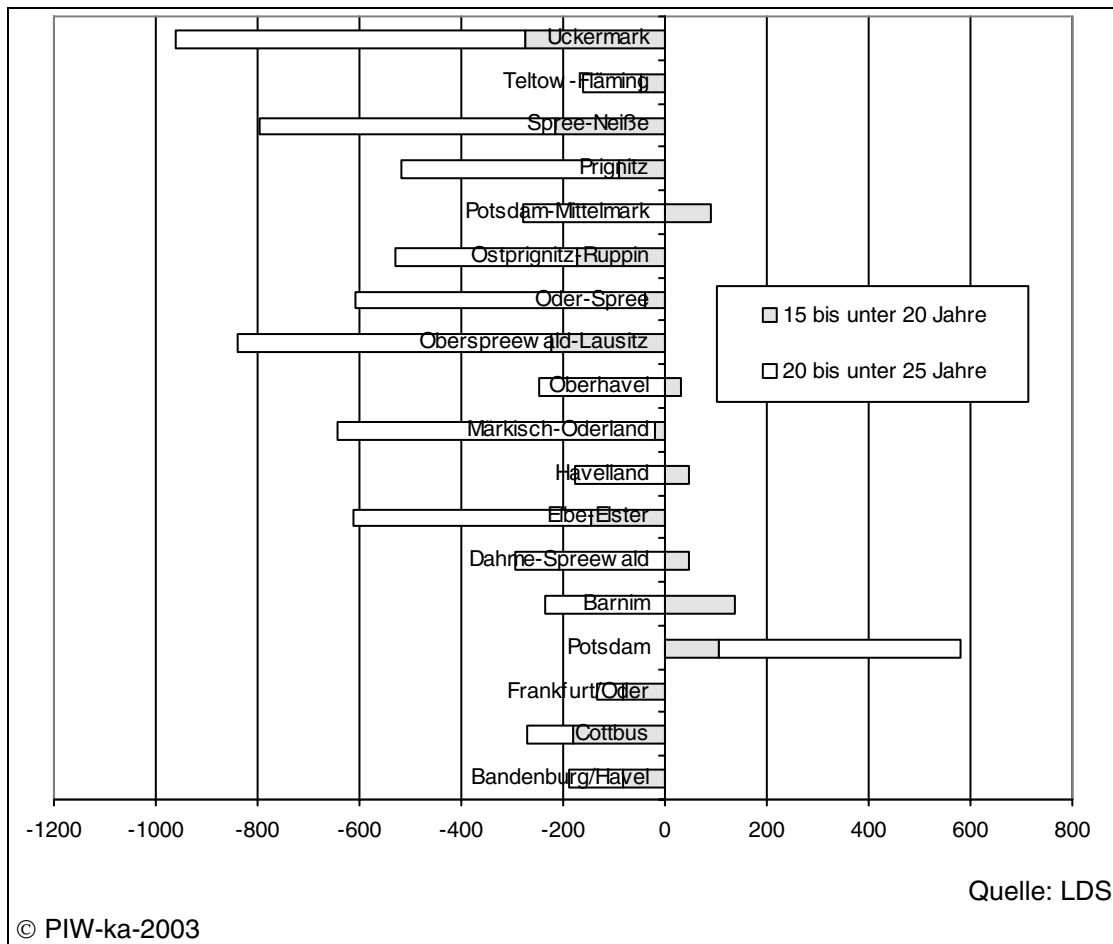
³⁶⁰ Dies sind zu 2,9-Prozent-Punkten Abgänger/-innen von Förderschulen, zu 0,5-Prozent-Punkten geistig Behinderte mit Abschlusszeugnis einer Fördereinrichtung sowie zu 5,1-Prozent-Punkten Abgänger/-innen von allgemein bildenden Schulen ohne Abschlusszeugnis /MBS Schulstatistik, lfd. Jahrgänge/.

Oberspreewald-Lausitz, Ostprignitz-Ruppin, Spree-Neiße und Uckermark. Etwas weniger stark, aber ebenfalls deutlich, sind die Abwanderungstendenzen in den kreisfreien Städten Brandenburg an der Havel, Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie in den Landkreisen Märkisch-Oderland, Oder-Spree, Prignitz und Teltow-Fläming.

- Moderater verläuft die Entwicklung in der kreisfreien Stadt Potsdam sowie in den Landkreisen Barnim, Dahme-Spreewald, Havelland, Oberhavel und Potsdam-Mittelmark. In diesen Regionen waren im Jahr 2000 für die Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen noch positive Wanderungssalden zu verzeichnen. Aufgrund der bekannten Probleme an der 2. Schwelle müssen mit Ausnahme der Landeshauptstadt alle anderen vorgenannten Gebiete jedoch in der Altersgruppe der 20- bis unter 25-Jährigen Wanderungsverluste hinnehmen – und zwar in einer Höhe, die die Wanderungsgewinne bei der erstgenannten Altersgruppe deutlich übersteigt. Daher ist auch in diesen Regionen Brandenburgs ab etwa 2011/2012 mit einem latenten Nachwuchskräftemangel zu rechnen.

Diese unterschiedlichen Problemlagen hängen auch damit zusammen, dass sich die (Ab)Wanderung junger Brandenburgerinnen und Brandenburger – wie die nachfolgende Übersicht zeigt – regional sehr differenziert vollzieht.

Übersicht 120 Wanderungssalden in den Altersgruppen 15 bis unter 20 Jahre sowie 20 bis unter 25 Jahre nach Regionen des Landes Brandenburg im Jahr 2000



Fazit: Unabhängig von den Entwicklungen im Einzelnen wird landesweit ab etwa 2008/2009 mit einem qualitativ begrenzten, in den Folgejahren vermutlich auch mit einem quantitativ unzureichenden Nachwuchskräfte-reservoir zu rechnen sein. Alle in bildungspolitische und personalwirtschaftliche Prozesse involvierten Akteure im Land müssen rechtzeitig in dieser Situation angemessene Lösungskonzepte entwickeln. Dies gilt sowohl für die Heranbildung des Berufsnachwuchses durch eine vorausschauende berufliche Erstausbildung und die Übernahme von ausgebildeten jungen Fachkräften. Dies gilt aber auch für das Beschreiten alternativer Rekrutierungswege, so beispielsweise durch die bessere Integration bislang weniger beachteter Personengruppen – z. B. Älterer und Arbeitsloser – in den Arbeitsmarkt³⁶¹.

7.6.2 Droht ein Fachkräftemangel im Land Brandenburg? Bedeutet Nachwuchskräfte-mangel zwingend auch Fachkräftemangel?

Rein quantitativ betrachtet, steht Brandenburg – wie gezeigt³⁶² – vor der Gefahr eines Nachwuchskräfte-mangels. Unter Berücksichtigung qualitativer Gesichtspunkte wird dieser sogar mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten. Ist damit perspektivisch aber auch ein allgemeiner Fachkräftemangel verbunden?

Berechnungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zeigen, dass für die neuen Bundesländer bis 2015 zumindest kein quantitatives Fachkräfte-problem zu erwarten ist³⁶³. Selbst bei optimistischen gesamtwirtschaftlichen Wachstums-prognosen³⁶⁴ wird bis zum Jahr 2015 das Angebot an Erwerbspersonen die Nachfrage nach Arbeitskräften (Erwerbstätigenbedarf) deutlich übersteigen.

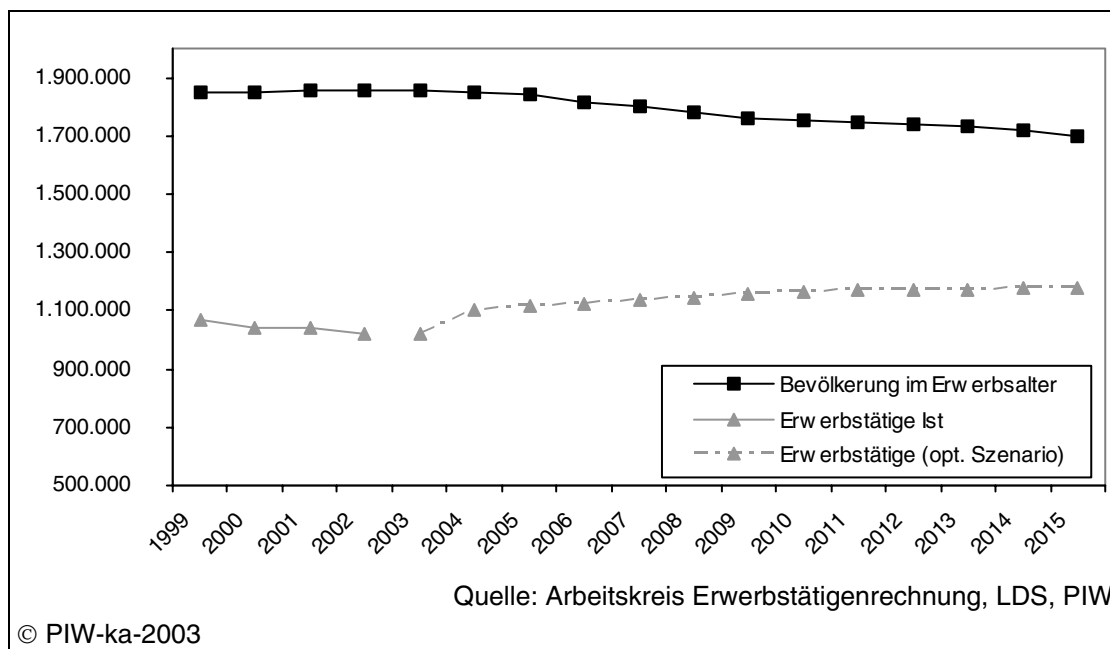
³⁶¹ Vergleiche dazu auch den folgenden Abschnitt.

³⁶² Vergleiche dazu den vorangegangenen Abschnitt.

³⁶³ Vergleiche dazu /Bund-Länder-Kommission, S. 100 und S. 123/.

³⁶⁴ In den zwei errechneten Varianten wurde jeweils ein jahresdurchschnittliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 4,2 % (real) angenommen, wobei der Produktivitätsanstieg in Variante A mit 4,4 % und in Variante B mit 4,0 % unterstellt wurde /Ebenda, S. 99/.

Übersicht 121 Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre) sowie optimistisches Szenario der Erwerbstätigenentwicklung im Land Brandenburg



Für das Land Brandenburg erbringen Berechnungen mit den gleichen Annahmen – wie die vorstehende Übersicht verdeutlicht – keine anders lautenden Ergebnisse, zumal die demographische Entwicklung in Brandenburg etwas günstiger verläuft als im Durchschnitt der neuen Bundesländer: So stehen in den Jahren 2010 bzw. 2015 einem Erwerbstätigenbedarf von bestenfalls 1.167.000 bzw. 1.178.000 eine Zahl von 1.650.000 bzw. 1.600.000 Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüber³⁶⁵.

Quantitativ betrachtet, lässt sich aus diesen Rechnungsergebnissen ein grundsätzlicher Fachkräftemangel mittel- und langfristig nicht herleiten. Dabei ist nicht zuletzt zu berücksichtigen, dass die Deckung eines etwaigen Fachkräftebedarfes nicht allein über die Rekrutierung von Berufsnachwuchs erfolgen muss. Die Rekrutierungsoptionen sind vielmehr vielfältig. Dazu zählen:

- Berufsnachwuchs (aus Erstausbildung, Studium usw.),
- Quereinsteiger und Berufswechsler aus anderen Branchen,
- Arbeitslose (derzeit mehr als 260.000 im Land Brandenburg),
- Personen aus der sogenannten Stillen Reserve,
- Zuwanderer und Einpendler aus anderen Bundesländern sowie
- Zuwanderer aus dem Ausland, z. B. in Folge der EU-Osterweiterung.

Gleichwohl mehren sich die Anzeichen dafür, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften mit spezifischen Qualifikationsprofilen bereits heute nicht mehr hinreichend bedient werden kann. Beispielhaft sei auf den Bedarf an gut ausgebildeten Bauingenieuren und Polieren e-

³⁶⁵ Berechnungen auf der Grundlage der aktuellen PIW-Bevölkerungsprognose, vergleiche dazu Abschnitt 1.1.2., sowie einem (fiktiven) jahresdurchschnittlichen Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von real 4,2 % und einem Produktivitätsanstieg von 4 %.

benso hingewiesen wie auf die Nachfrage nach Fachkräften in der Luftfahrzeugindustrie oder in der Landwirtschaft³⁶⁶ Brandenburgs. Auch wenn derartige Erscheinungen in der Arbeitsmarktregion Berlin-Brandenburg gegenwärtig noch die Ausnahme sind, werden sich derartige qualitative Fachkräftedefizite mittel- bis längerfristig verstärken.

Hintergrund dieser absehbaren Tendenz ist zum einen die demographische Entwicklung: Diese führt dazu, dass ab etwa 2007/2008 der altersbedingte Ersatzbedarf der Brandenburger Wirtschaft nicht mehr vollständig durch den neu in das Erwerbsleben eintretenden Berufsnachwuchs ersetzt werden kann – etwaige Erweiterungsbedarfe, wie sie sich in einigen (aber leider zu wenigen) Branchen abzeichnen, noch nicht einmal berücksichtigt. Zum anderen schlagen allmählich die Folgen lang anhaltender Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit durch – Qualifikationsentwertung, psychische Instabilität, soziale Ausgrenzung und anderes mehr³⁶⁷. Im Ergebnis beider Tendenzen erhöht sich das qualitative mis-match von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage, so dass nach Behr³⁶⁸ künftig – noch mehr als bereits heute – Arbeitslosigkeit mit (qualitativem) Fachkräftemangel einhergehen wird.

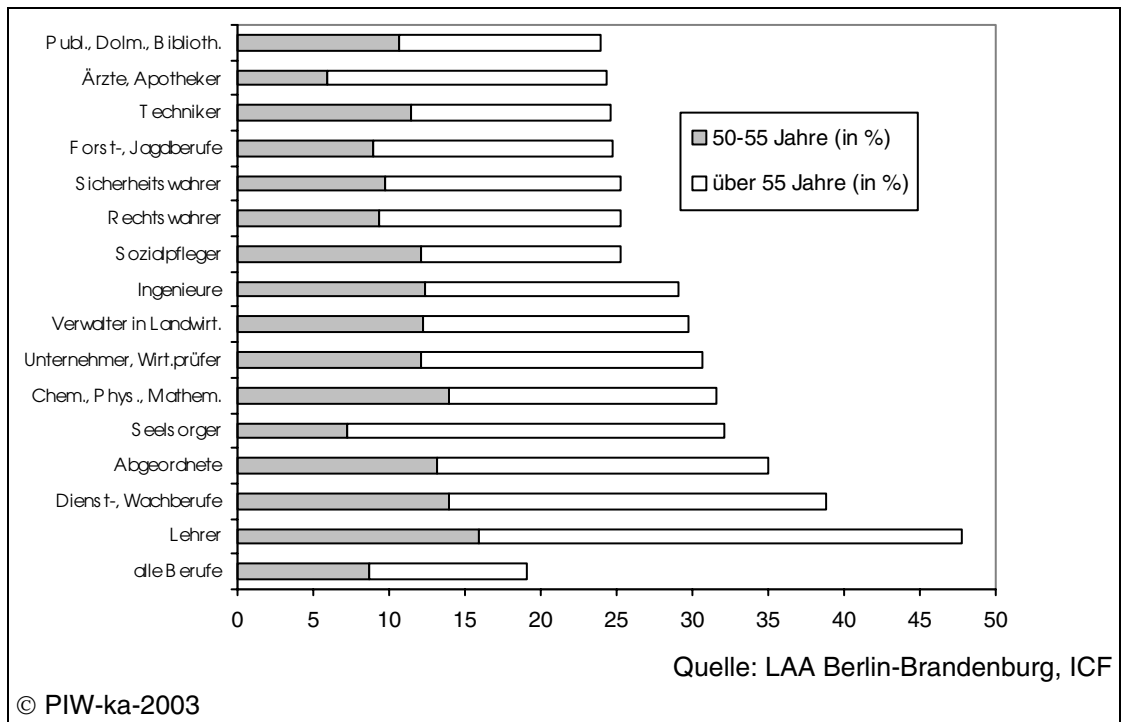
Von diesen Entwicklungen besonders betroffen werden solche Wirtschaftsbereiche sowie Berufsgruppen sein, die im letzten Jahrzehnt personalpolitischen Raubbau betrieben haben und daher besonders ungünstige Altersstrukturen aufweisen: einen großen Arbeitskräftebesatz in den höheren Altersgruppen einerseits und einen geringen Arbeitskräftebesatz in den jüngeren Altersgruppen andererseits. Auf der Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind es vor allem die in den nachfolgenden Übersichten dargestellten Berufsgruppen, die perspektivisch erhebliche Probleme haben werden, ihren Berufsnachwuchs in hinreichender Zahl zu gewinnen.

³⁶⁶ Vergleiche dazu /Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft 2002/.

³⁶⁷ Vergleiche dazu insbesondere die wegweisende Studie von M. Harvey Brenner, der die Folgen von Arbeitslosigkeit bereits sehr früh erkannte /Brenner 1973/.

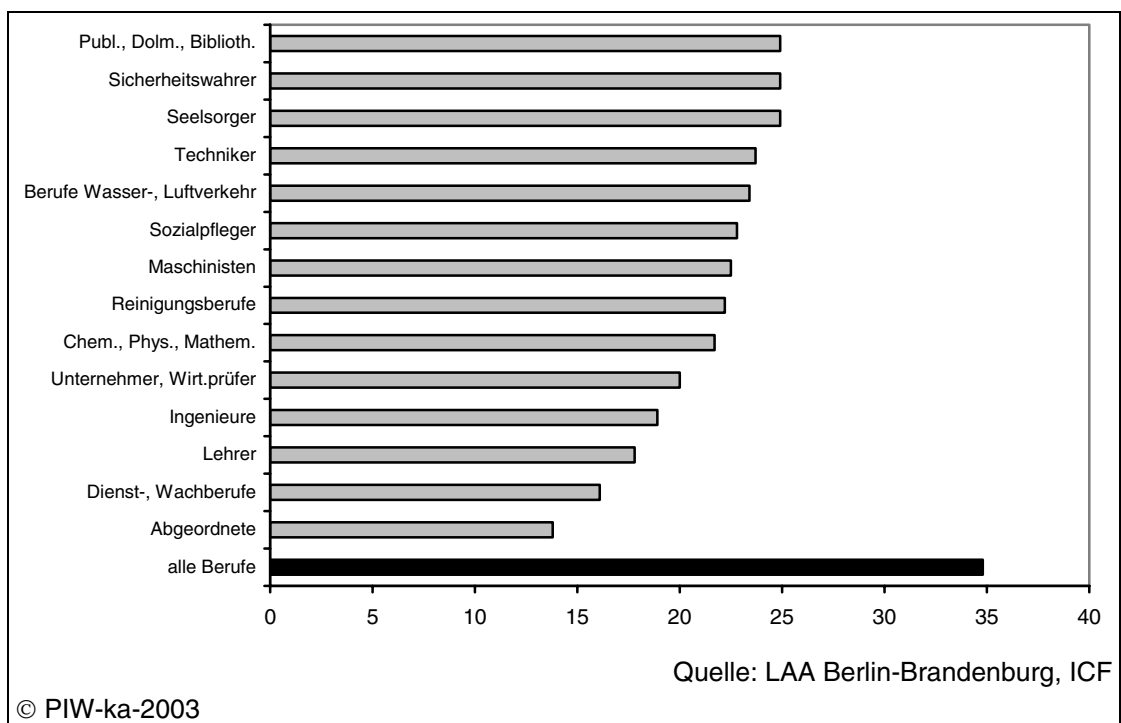
³⁶⁸ Vergleiche dazu /Behr 2002/.

Übersicht 122 Anteil der älteren Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen



Auffällig ist, dass es sich häufig um akademische Berufe handelt, die von diesen altersstrukturellen Problemen betroffen sind. Facharbeiterberufe, die für die berufliche Erstausbildung von besonderer Relevanz sind, betrifft dies dagegen nur selten.

Übersicht 123 Anteil der unter 35-jährigen Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen



Fazit: Der von vielen Akteuren und Institutionen für die zweite Hälfte des laufenden Jahrzehnts prognostizierte Fachkräftemangel ist vorrangig ein qualitatives sowie strukturelles Problem einzelner Berufe, Wirtschaftszweige, Betriebsgrößen und Regionen, der vorrangig aus dem mis-match von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage resultiert. Ausbildungsberufe des Dualen Systems (Dienst- und Wachberufe, Reinigungsberufe, Maschinisten) sind von derartigen Problemen offenbar weniger betroffen als akademische Berufe. Der absehbare Nachwuchskräftemangel verschärft die Schwierigkeiten passgenau qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren zu können, da ab etwa 2007/2008 die Zahl der neu in das Erwerbsleben eintretenden jungen Menschen den Ersatzbedarf nicht mehr in vollem Umfang decken kann. Bei der Personalrekrutierung muss daher künftig in stärkerem Maße auf Erwerbspersonen aus mittleren und höheren Altersjahrgängen zurückgegriffen werden, die derzeit arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind.

Im Detail besteht hinsichtlich etwaiger künftiger Fachkräfteprobleme von Berufen, Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und Regionen erheblicher Untersuchungsbedarf. Diesbezüglich präzise Abschätzungen erfordern einen methodisch-empirischen Aufwand, der im Rahmen der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht bewältigt werden konnte³⁶⁹. Hingewiesen werden konnte lediglich auf Berufsgruppen mit diesbezüglich besonders problematischen Ausgangsbedingungen.

Im Übrigen sei zumindest für das Handwerk darauf hingewiesen, dass Experten das Problem der Betriebsnachfolge für gravierender halten als die etwaig für einige Jahre unzureichende Rekrutierung jungen Berufsnachwuchses.

8 Handlungsempfehlungen für die künftige Förderung der beruflichen Erstausbildung durch das Land Brandenburg

Ausgehend von den idealtypischen Zielen einer aktiven Berufsbildungspolitik³⁷⁰ und den wesentlichen Evaluationsergebnissen³⁷¹ lassen sich Handlungsempfehlungen für die künftige Gestaltung der Förderung der beruflichen Erstausbildung durch die Landesregierung Brandenburg ableiten. Angesprochen sind bei vielen dieser Empfehlungen aber nicht nur die handelnden Akteure auf der Landesebene, sondern auch viele andere – mit Berufsbildung unmittelbar oder mittelbar befasste – Akteure.

Die entwickelten – und nachfolgend präsentierten – Handlungsempfehlungen lassen sich vor dem Hintergrund des mittelfristig Raum greifenden demographischen Wandels unter dem **Leitbild „Risiken erkennen und Chancen nutzen – Plädoyer für eine qualitätsorientierte Förderung der beruflichen Erstausbildung“** subsumieren. Dieses Leitbild antizipiert nicht nur die zum Ende des laufenden Jahrzehnts zu erwartende Entspannung auf dem

³⁶⁹ Den erforderlichen empirischen Aufwand veranschaulicht eine aktuelle Untersuchung der Fachhochschule Neubrandenburg und des Landesamtes für Verbraucherschutz und Landwirtschaft, die sich eingehend mit dem künftigen Fachkräfte- und Bildungsbedarf der Brandenburger Landwirtschaft befasste. Vergleiche dazu /Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft 2002, S. 9 ff./.

³⁷⁰ Vergleiche dazu Kapitel 2.

³⁷¹ Vergleiche dazu insbesondere die Abschnitte 4.2, 5.2 und 6.6.

Ausbildungsmarkt, sondern auch die ambivalenten Erfahrungen einer vorrangig auf den „Lückenschluss“ ausgerichteten Erstausbildungspolitik der Landesregierung Brandenburg in den Jahren 1990-2000. Die Handlungsempfehlungen umfassen dabei folgende Elemente:

Übersicht 124 Handlungsempfehlungen für die künftige Förderung der beruflichen Erstausbildung durch das Land Brandenburg im Überblick

Das Leitbild:				
Risiken erkennen und Chancen nutzen – Plädoyer für eine qualitätsorientierte Förderung der beruflichen Erstausbildung				
↓	↓	↓	↓	↓
allgemeine Grundsätze der künftigen Förderung beruflicher Erstausbildung	Handlungsempfehlungen für der Berufsausbildung vorgelagerte Bereiche	Handlungsempfehlungen für die Optimierung der (ungeförderten und geförderten) Berufsausbildung	Handlungsempfehlungen für alternative Berufs-bildungswege	spezifische Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Chancengleichheit

Im Einzelnen ergeben sich aus Sicht des Evaluationsteams folgende Handlungsempfehlungen:

1. Allgemeine Grundsätze der künftigen Förderung beruflicher Erstausbildung

Eine zukunftsorientierte Unterstützung der beruflichen Erstausbildung muss seitens der Landesregierung wie auch anderer Akteure folgende Grundsätze beachten bzw. Prämissen setzen:

- Das Problem der Jugendarbeitslosigkeit, sowohl an der 1. als auch an der 2. Schwelle, ist nicht allein von der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik zu lösen – hinsichtlich diesbezüglicher Verbesserungen sind durch eine zielgerichtete Wirtschafts-, Struktur-, Finanz- und Regionalpolitik vor allem die Arbeits- sowie Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern, d. h. die Schaffung von Arbeitsplätzen zu unterstützen und damit die Aufnahmefähigkeit der Arbeitsmärkte zu erhöhen. Hierzu müssen die Akteure der unterschiedlichsten Ebenen (Bund, Land, Kommune) und Ressorts (Arbeit, Wirtschaft, Bildung, Wissenschaft) übergreifend abgestimmte Interventionen konzipieren und implementieren – nur so können Lebensperspektiven für junge Brandenburgerinnen und Brandenburger eröffnet werden.
- Eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Förderung der beruflichen Erstausbildung muss alle Ziele einer aktiven Berufsbildungspolitik – quantitativer und qualitativer Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt, Sicherung der Qualität der Ausbildung, Herstellung der Chancengleichheit am Ausbildungsmarkt sowie Sicherung einer nachhaltigen Infrastruktur der Berufsbildung – gleichermaßen antizipieren.
- Keine Förderkomponente, kein Förderinstrument allein bietet optimale Lösungsansätze für die Realisierung aller Ziele der Berufsbildungspolitik – mithin ist ein Mix geeigneter Komponenten und Instrumente zu konzipieren, der die Stärken der einzelnen Interventionen optimal miteinander verbindet.

- Der demographische Wandel – d. h. der Rückgang der Zahl der Schulabgänger/-innen sowie der Ausbildungsplatzbewerber/-innen und Auszubildenden – sollte einerseits für die stärkere Motivierung der Betriebe für eine rechtzeitige Personalentwicklung auf dem Wege der Erstausbildung genutzt werden. Andererseits sollten die mit diesem Wandel verbundenen quantitativen Ressourcenentlastungen für die Erhöhung der Ausbildungsqualität eingesetzt werden.
- Das bislang sehr dezidierte „Ausbildungsplatzversprechen“ der Landesregierung Brandenburg sollte wesentlich moderater und nach dem Prinzip des allseitigen „Fördern und fordern“ gestaltet werden. Dies nicht nur im Hinblick auf die Motivationslage der Jugendlichen, sondern auch um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Eigenverantwortung der Wirtschaft sowie der Regionen zu stärken.
- Nicht alle, aber viele der folgenden Handlungsempfehlungen müssen berücksichtigen, dass es sich in Brandenburg – wie in den anderen neuen Bundesländern – aufgrund der Wirtschafts- und Betriebsgrößenstrukturen auch im Bereich der betrieblichen Ausbildung weniger um eine duale als vielmehr um eine triale Ausbildung handelt.
- Die modifizierte Fortsetzung von Unterstützungsmaßnahmen an der 1. Schwelle muss künftig stärker Problemlösungsansätze an der 2. Schwelle bereits prospektiv einbeziehen. Verbunden mit dem schrittweise möglich werdenden Zurückfahren der „Lückenschlussprogramme“, sollten die dabei frei werdenden Mittel für das Mainstreaming erfolgreicher Projekte an der 2. Schwelle eingesetzt werden.

2. Handlungsempfehlungen für die der Berufsausbildung vorgelagerten Bereiche

Die der Berufsausbildung vorgelagerten Bereiche sorgen für zahlreiche positive aber auch negative Weichenstellungen. Letztere können mit den Instrumentarien und Ressourcen der Berufsbildungspolitik nur bedingt kompensiert werden. Vor diesem Hintergrund werden folgende Handlungsempfehlungen gegeben:

- Die Bildungsvoraussetzungen der Schulabgänger/-innen – d. h. der potenziellen Ausbildungsplatzbewerber/-innen und Auszubildenden – müssen, dies zeigen die Ergebnisse der PISA-Studie nachdrücklich, im Zusammenwirken aller relevanten Akteure (MBS, Schulträger, Schulen, Eltern und Kinder) dringend verbessert werden. Da Interventionen zur Verbesserung des allgemein bildenden Schulsystems erst mittelfristig greifen, sollten für eine Übergangszeit partielle Kompensationsmöglichkeiten innerhalb der Berufsausbildung entwickelt werden.
- Die Arbeitswelt- und Berufsorientierung der jungen Menschen ist bereits in der allgemein bildenden Schule zu intensivieren und realitätsnäher zu gestalten – diesbezüglich kann auf bereits bestehende Aktivitäten wie beispielsweise das „Netzwerk Zukunft“ zurückgegriffen werden, diese sind jedoch im Zusammenspiel der daran beteiligten Akteure in die Breite zu tragen. Zur Herausbildung wirklichkeitsnäherer und auf die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen angepasster Berufswünsche muss auch eine effizientere Berufsorientierung der Berufsberatungsdienste der Arbeitsämter beitragen. Insbesondere stehen die Arbeitsämter in der Verantwortung, für die Transparenz von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt zu sorgen. Dies würde nicht nur helfen, das mis-match am Ausbildungsmarkt zu verringern, sondern auch zu geringeren Lösungsquoten beitragen.

3. Handlungsempfehlungen für die Optimierung der (ungeförderten und geförderten) Berufsausbildung

Sowohl im Bereich der geförderten als auch der ungeförderten Berufsausbildung bestehen – wie aufgezeigt werden konnte – vielfältige Optimierungsmöglichkeiten. Diese beziehen sich auf die Steigerung des Ausbildungsvolumens und auf die Verbesserung der Ausbildungsqualität:

- Das betriebliche Ausbildungsplatzangebot ist durch einen Mix verschiedener Maßnahmen zu erhöhen:
 - Die Möglichkeiten der Verbundausbildung sind noch umfassender und gezielter als bislang zu nutzen sowie bei gleichzeitiger Vereinfachung der Programmadministration auch gezielt öffentlich zu unterstützen.
 - Angesichts der Betriebsgrößenstrukturen im Land Brandenburg ist die große Zahl der Klein- und Kleinstunternehmen von allen formal-bürokratischen Aufgaben zu entlasten und darüber hinausgehende Hilfestellungen zu geben, die geeignet sind, die Ausbildungsbeteiligung insbesondere dieser Betriebsgrößengruppe zu erhöhen. Die geförderte Bereitstellung externen Ausbildungsmanagements ist ein diesbezüglich bewährtes Instrument. Dadurch können auch die Kosten betrieblicher Ausbildung verringert werden.
 - Die bisher unterdurchschnittliche Ausbildungsleistung von Gebietskörperschaften und nachgeordneten Einrichtungen – Bund, Land, Gemeinden, Gemeindeverbände und Kommunale Zweckverbände – ist zu erhöhen. Damit wird nicht nur Vorbildwirkung bei anderen Arbeitgebern erzeugt. Vielmehr kann auch good-practice bezüglich der personalpolitischen Vorsorge im Hinblick auf den demographischen Wandel und die Überalterung von Belegschaften generiert werden.
 - Informationskampagnen können dazu beitragen, dass – angesichts des absehbaren demographischen Wandels – mehr Betriebe als bisher mittelfristig angelegte Personalplanungen betreiben. Diesbezüglich vorhandene Ansätze – wie sie beispielsweise in der Landwirtschaft gefunden werden können – sind auszubauen. Die Verknüpfung berufsbildungspolitischer Intentionen mit sektor- bzw. wirtschaftszweigspezifischen Aktivitäten bietet die besten Chancen, Lösungsansätze zu entwickeln und voranzutreiben.
- Die Ausbildungssituation in Brandenburg wie auch in den anderen neuen Bundesländern erlaubt es zumindest mittelfristig – d. h. etwa bis zum Jahr 2008 – nicht, dass auch nur eine der bislang tragenden Säulen der Berufsausbildung ausfällt. Sowohl die Förderung seitens der Bundesanstalt für Arbeit zugunsten sozial Benachteiligter als auch die Ausbildungsplatzprogramme von Bund und Ländern sind daher bedarfsadäquat fortzusetzen, ohne damit die Unternehmen und die Wirtschaft aus ihrer Ausbildungsverantwortung zu lassen.
- Die Berufsstruktur der Auszubildenden bzw. Schüler/-innen in den beiden Förderkomponenten zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke (betriebsnahe Ausbildung, Kooperatives Modell) ist im Zusammenwirken aller jeweils beteiligten Akteure bedarfsgerechter auszurichten. Wenngleich Einzelbeispiele zeigen, dass Abstimmungen im Hinblick auf den berufsstrukturellen Bedarf existieren und partiell auch funktionieren, ist gleichwohl generell ein – auch methodenbedingtes – Defizit an validen Informationen zu künftigen Ausbildungsbedarfen festzustellen. Insbesondere die wirtschaftlich (Kammern, Verbände und Unternehmen) sowie die wirtschafts- und strukturpolitisch aktiven Akteure stehen hier in der Verantwortung, Informationen, Kommunikationsstrukturen und Ressourcen bereitzustellen.

- Die Programmadministration bei der Umsetzung aller Förderkomponenten ist in verschiedenster Weise zu optimieren, so sind – um nur drei Beispiele zu nennen – die Sachberichte der Ausbildungsvereine zur Umsetzung der betriebsnahen Ausbildung durch Vorgaben besser zu strukturieren, der Kosten-Nutzen-Aufwand des Antrags- und Bewilligungsverfahrens in der Verbundausbildung zu verbessern sowie die Abrechnungsmodalitäten der Bildungsdienstleister gegenüber dem Ausbildungsverbund Teltow im Kooperativen Modell zu vereinfachen. Das erste Beispiel weist darüber hinaus darauf hin, dass bislang wichtige programmrelevante Informationen und zentrale Indikatoren fehlen, um die Programmumsetzung nachvollziehbar zu gestalten, um eine laufende (angemessene) Programmbewertung zu realisieren und um – letztlich – bei Bedarf nachsteuern zu können. Insofern gilt es die bestehenden Monitoring- und Controllingsysteme zu optimieren.
- Die Kooperation zwischen den Lernorten – Betrieb, Oberstufenzentrum und ggf. ergänzende fachpraktische Ausbildungsstätte (Bildungsdienstleister, ÜBS etc.) – ist zu verbessern und zu optimieren. Das Beispiel des Kompetenzzentrum Nachhaltiges Bauen in Cottbus zeigt, dass überall dort, wo sektorale Zusammenhänge bei der Lernortkooperation aufgenommen werden, die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Lernorten und Akteuren besser funktioniert und zudem das Interesse der Betriebe an Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungsqualität geweckt werden kann.
- Die bislang zu verzeichnende Stigmatisierung der Auszubildenden verschiedener Ausbildungsformen ist soweit wie möglich aufzubrechen. Dies kann einerseits präventiv durch den Abbau solcher Faktoren geschehen, die Stigmatisierungen hervorrufen. Dazu können aber auch kurative Maßnahmen beitragen, die zur Auflösung von Vorurteilen führen – beispielsweise durch eine differenzierte Darstellung der Stärken und Schwächen der verschiedenen Ausbildungsformen und mittels Transfer von good-practice bislang stigmatisierter Ausbildungsformen. Dazu müssen alle beteiligten Akteure – Ausbildungsbetriebe, Ausbildungssuchende, politisch steuernde Akteure usw. – ihren Beitrag leisten.
- Die vielfach anzutreffende Intransparenz der Förderlandschaft sowie bestehende Förderkonkurrenzen, zwischen und innerhalb der beteiligten Fördermittelgeber, entstehen nicht zuletzt aus der Vielfalt der an Berufsbildungsprozessen beteiligten Akteure. Clearingstellen können dazu beitragen, Transparenz zu erhöhen und bestehende Förderkonkurrenzen abzubauen und neue zu verhindern. Auch die Querverankerung und der Erfahrungsaustausch von Akteuren unterschiedlicher Hemisphären können für höhere Transparenz und zudem (Förder-)Synergien sorgen – insbesondere durch die Zusammenführung komplementärer Kompetenzen der verschiedenen Akteure.

4. Handlungsempfehlungen für alternative Berufsbildungswege

Die prekäre Lage des Brandenburger Ausbildungsmarktes resultiert teilweise auch daraus, dass das Angebot an berufsfachschulischen Berufsbildungsgängen in Brandenburg – trotz des Kooperativen Modells – deutlich geringer ist als in anderen neuen Bundesländern. Dies erhöht den Druck auf das Duale System ebenso wie die unterdurchschnittliche Studierquote junger Brandenburgerinnen und Brandenburger. Vor diesem Hintergrund ergeben sich konsequenterweise die folgenden Handlungsempfehlungen:

- Das Angebot an berufsfachschulischen Berufsbildungsgängen außerhalb von BBiG und HwO muss deutlich ausgebaut werden. Dabei sind solche Berufe und Berufsbilder zu berücksichtigen, die sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Betrieben auf Akzeptanz stoßen.

- Die bislang geringe Studierquote der jungen Brandenburger/-innen ist durch ressortübergreifende Aktivitäten zu erhöhen. Wie einige – aber noch zu wenige – Beispiele (z. B. im Bereich der Agrarwirtschaft oder auch an der FH Lausitz in Senftenberg) zeigen, kann dies nicht zuletzt durch Schaffung attraktiver dualer Studiengänge erreicht werden.

Beide Handlungsempfehlungen sind besonders geeignet, Frauen attraktive Bildungsangebote zu unterbreiten und deren Einstiegschancen in das Erwerbsleben zu verbessern. Damit kann auch ein Beitrag zur Verringerung der Abwanderung junger Frauen geleistet werden.

5. Spezifische Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Chancengleichheit

Einige soziale Gruppen von Jugendlichen haben besonders schlechte Chancen am Ausbildungsmarkt, sind mithin auch besonderen Risiken im Hinblick auf ihre künftigen Berufsbiographien ausgesetzt. Zur Umsetzung des berufsbildungspolitischen Ziels der Chancengleichheit versprechen angesichts dieser Situation Doppelstrategien den größten Erfolg, die zwei Förderansätze miteinander kombinieren. Am Beispiel der angestrebten Chancengleichheit von Frauen und Männern impliziert dies Gender Mainstreaming einerseits und punktgenaue Frauenförderung andererseits. Im Einzelnen werden diesbezüglich folgende Handlungsempfehlungen gegeben:

- Auf besondere Risikogruppen ausgerichtete Förderinstrumente – wie beispielsweise das Programm „Berufspädagogische Maßnahmen“ – sind mit allen relevanten Akteuren abzustimmen und arbeitsteilig sowie bedarfsadäquat fortzusetzen.
- Bislang geschlechtsspezifisch dominierte Berufsfelder sind insbesondere durch Informationen sowie durch das Aufzeigen von Chancen und Risiken für beide Geschlechter zu öffnen. Dabei gilt es sowohl Männer für Frauenberufe zu interessieren als auch Männerberufe für Frauen attraktiv zu gestalten.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Ausbildungsring Potsdam-Brandenburg (2001)

Das Verhalten der Partnerfirmen bei der Einstellung betrieblicher Auszubildender in den Jahren 1998 bis 2000.- Potsdam

BAG EJSA

Jugendberufshilfe vor neuen Ufern - Protokoll einer Fachtagung vom 27. bis 29. Februar 1999.- Materialheft 3/2000.- o.O.

Baumert, J. et. al., Hrsg. (2003)

PISA 2000 – Ein differenzierter Blick auf die Länder der Bundesrepublik Deutschland – Zusammenfassung zentraler Befunde.- Berlin

BBJ Servis (1994)

Jugendberufshilfe im Kontext der Jugendsozialarbeit – Eine Untersuchung der BBJ Servis GmbH Potsdam im Auftrag des MBJS.- Potsdam

Behr, M. (2002)

Fachkräftebedarf – Herausforderungen und Problemfelder.- unveröff. Manuskript.- Chemnitz

Berger, K.; Brandes H.; Walden, G. (2000)

Chancen der dualen Berufsausbildung.- Berufliche Entwicklungsperspektiven aus betrieblicher Sicht und Berufserwartungen von Jugendlichen.- Bundesinstitut für Berufsbildung.- Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 239, Bielefeld

Berger, K. (1996)

Aspekte einer dualen Ausbildung aus Sicht von Schulabgängern und Schulabgängerinnen und daraus resultierende Einmündungsstrategien in die Berufswelt.- In: Schober, K.; Gaworek, M. (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle.- Institut f. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 2002, Nürnberg, S. 187-209

Berger, K.; Walden, G. (2001)

Evaluierung der Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern 1996-1999. Bestandsaufnahme, Schlussfolgerungen und Empfehlungen.- Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung.- Bonn

BIBB (2002)

Ausbildung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten – Hauptausschuss des BIBB beschließt Empfehlung.- Presseinformation vom 3.7.2002.- Bonn

Brandes, H.; Walden, G. (1995)

Werden Ausbildungsplätze auch im Westen immer mehr zur Mangelware?.- In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, S. 52-55

BMBF (o.J.)

Qualifikationsstrukturbericht 2000.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung.- Bonn

BMBF (2003)

Berufsbildungsbericht 2003.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung.- Bonn

BMBF (2002)

Berufsbildungsbericht 2002.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung.- Bonn

BMBF (2001)

Berufsbildungsbericht 2001.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung.- Bonn

BMBF (2000)

Berufsbildungsbericht 2000.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung.- Bonn

BMBF (1998)

Berufsbildungsbericht 1998.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.- Bonn

BMBF (1996)

Berufsbildungsbericht 1996.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.- Bonn

BMBF (1995)

Berufsbildungsbericht 1995.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.- Bonn

BMBW (1991)

Berufsbildungsbericht 1991.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.- Bonn

Brenner, M. H. (1973)

Mental Illness and the Economy.- Harvard University Press.- Cambridge

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002)

Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015.- Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung Heft 104.- Bonn

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1999)

Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung – Expertise für die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.- Nürnberg

Czada, R. (1995)

Der „kooperative Staat“ im Prozess der deutschen Vereinigung.- In: Der kooperative Staat. Krisenbewältigung durch Verhandlung?.- Baden-Baden

Deutsche Ausgleichsbank (o.J.)

Zusagen im Förderprodukt ERP-Ausbildungsplätze.- o.O.

Deutsches Jugendinstitut (2002)

Jugendliche fördern und fordern – Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit.- München/Leipzig

Deutsches Jugendinstitut (2001)

Fördern und Fordern – Jugendliche in Modellprojekten der Jugendsozialarbeit.- München/Leipzig

DGB-Bundesvorstand (1995)

Eckwerte für ein Bundesgesetz zur solidarischen Ausbildungsfinanzierung vom 3.11.1995.- Düsseldorf

DIW (2003)

Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2003.- DIW-Wochenbericht 16/2003.- Berlin

Durrer, F.; Heine, C. (2001)

Studienberechtigte 99.- Kurzinformation HIS A3/2001.- Hannover

Feller, G. (o.J.)

Erfahrungen von AbsolventInnen mit vollschulischer Berufsausbildung in den Bereichen Wirtschaft, Technik, Gesundheit und Pflege.- unveröff. Manuskript.- Bonn

Forum Bildung (2001)

Materialien des Forum Bildung - Aus guten Beispielen lernen.- Fachtagung des Forum Bildung am 14. September 2001 in Berlin.- Tagungsdokumentation 14.- Berlin

Frank, W.; Schuldt, K. (2002a)

Zehn Jahre berufliche Erstausbildung in Brandenburg – Bilanz und Perspektiven der Förderkonzeption des Landes – 2. Zwischenbericht – Die Ausbildungszufriedenheit von jungen Brandenburgerinnen und Brandenburgern im Spiegel von Befragungsergebnissen.- Teltow

Frank, W.; Schuldt, K. (2002b)

Zehn Jahre berufliche Erstausbildung in Brandenburg – Bilanz und Perspektiven der Förderkonzeption des Landes – 1. Zwischenbericht – Der Ausbildungsstellenmarkt im Land Brandenburg im sozioökonomischen Kontext.- Teltow

Frank, W.; Temps, C.; Troost, A.; Schuldt, K. (2001)

Analyse und Entwicklung der schulischen und beruflichen Ausbildungssituation als Standortfaktor für Unternehmen sowie Investoren im Raum Schwarzheide-Lauchhammer.- Teltow

Freie Planungsgruppe Berlin (2000)

Planungsgutachten zur Entwicklung der Oberstufenzentren im Land Brandenburg.- Gutachten im Auftrag des MBS des Landes Brandenburg.- Berlin

Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (2001)

Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Jahr 2000 – Zahlen – Fakten – Analysen.- Hannover

Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (2000)

Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Jahr 1999 – Zahlen – Fakten – Analysen.- Hannover

Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (1992)

Überbetriebliche Bildungsstätten des Handwerks – Modellrechnungen zum voraussichtlichen Bedarf für die überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Land Brandenburg.- Gutachten im Auftrag des MWMT des Landes Brandenburg.- Hannover

Hochschul-Informations-System (2001)

Studienberechtigte 99 – eine vergleichende Länderanalyse.- HIS-Kurzinformation Mai 2001.- Hannover

Hüning, H.; Nickel, H. M.; Struck-Möbbeck, O. (o.J.)

Aufbau und Konsolidierung im Finanzdienstleistungssektor in Sachsen-Anhalt.- Berliner Arbeitshefte und Berichte zur sozialwissenschaftlichen Forschung Nr. 96.- Zentralinstitut für sozialwissenschaftliche Forschung der Freien Universität.- Berlin

IHK Cottbus (2001)

Angebote zu Ausbildungsverbänden und Zusatz- bzw. Ergänzungsqualifikationen.- Cottbus

IHK Frankfurt (Oder) (2001)

Angebote zur Verbundausbildung.- Frankfurt (Oder)

Johnson, C. (1996)

Berufliche Bildung zwischen Markt und Staat – Ein Vergleich der Ausbildungssysteme in der Tschechischen Republik und den Neuen Bundesländern.- In: Wiesenthal, H. (Hrsg.): Einheit als Privileg?.- Frankfurt/M. / New York.- S. 298-347

Landesagentur für Struktur und Arbeit (o.J.)

Checkliste zum Förderprogramm „Richtlinie zur Förderung berufspädagogischer Maßnahmen im Rahmen der Jugendhilfe“.- Potsdam

Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft, Hrsg. (2002)

Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfes im Land Brandenburg.- Frankfurt (Oder)

Landesregierung Brandenburg (2002)

Ergänzung zur Programmplanung zum OP Brandenburg - Förderperiode 2000- 2006.- Potsdam

Landesregierung Brandenburg (2000)

Operationelles Programm Brandenburg Förderperiode 2000-2006.- Potsdam

Landesregierung Brandenburg (1998)

Besprechungsunterlage für die Kabinettsklausur am 17. März 1998 zu Fragen der Ausbildung und des Ausbildungsbedarfs im Zusammenhang mit der Lehrstellensituation.- Potsdam

LDS Brandenburg (2003)

Bevölkerungsprognose des Landes Brandenburg für den Zeitraum 2002-2020.- Potsdam

LDS Brandenburg (2002a)

Statistisches Jahrbuch 2002 Land Brandenburg.- Potsdam

LDS Brandenburg (2002b)

Verzeichnis Berufliche Schulen Schuljahr 2001/2002.- Potsdam

LDS Brandenburg (2002c)

Oberstufenzentren und berufliche Schulen in freier Trägerschaft im Land Brandenburg Schuljahr 2001/2002.- Reihe Statistische Berichte, Heft B111-j/01.- Potsdam

LDS Brandenburg (2001a)

Bevölkerungsprognose des Landes Brandenburg für den Zeitraum 2000-2015.- Potsdam

LDS Brandenburg (2001b)

Ausbildungsstätten für Fachberufe des Gesundheitswesens im Land Brandenburg am 30.11.2000.- Reihe Statistische Berichte, Heft B116-j/00.- Potsdam

LDS Brandenburg (2001c)

Oberstufenzentren und berufliche Schulen in freier Trägerschaft im Land Brandenburg Schuljahr 2000/2001.- Reihe Statistische Berichte, Heft B111-j/00.- Potsdam

LDS Brandenburg (2000)

Statistisches Jahrbuch 2000 Land Brandenburg.- Potsdam

LDS Brandenburg (1993)

Statistisches Jahrbuch 1992 Land Brandenburg.- Potsdam

LDS Brandenburg (1992)

Statistisches Jahrbuch 1991 Land Brandenburg.- Potsdam

Lewin, K. (1998)

Berufswahlentscheidungen und Abitur: Unterschiede zwischen Ost und West?.- In: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (Hrsg.): Reformbedarf in der Beruflichen Bildung.- Dokumentation des Kongresses am 19. und 20. März 1998 in Potsdam, S. 57-62

Liepmann, D.; Felfe, J. (2003)

Evaluation des Kooperativen Modells – 11. Zwischenbericht – Ergebnisse der schriftlichen Befragung, Verbleibsanalyse Erhebungszeitraum Winter 2002/2003.- Berlin/Halle-Wittenberg

Liepmann, D.; Felfe, J. (2002)

Evaluation des Kooperativen Modells – 8. Zwischenbericht – Ergebnisse der schriftlichen Befragung, Erhebungszeitraum Sommer 2002.- Berlin/Halle-Wittenberg

Liepmann, D.; Felfe, J.; Nettelstroth, W. (2001)

Evaluation des Kooperativen Modells – 1. Zwischenbericht.- Berlin/Halle-Wittenberg

Lutz, B. (2001)

Im Osten ist die zweite Schwelle hoch – Fehlende Arbeitsplätze und Nachwuchsstau vor den Toren des Arbeitsmarktes.- Halle/Wittenberg

Lutz, B. (2000)

An Stelle einer Einleitung: Prämissen, Konzepte und Ausgangslage.- In: Lutz, B.; Grünert, H.; Steiner, C. (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland.- Forschungsergebnisse aus dem zsh, Band 1.- Berlin, S. 15-31

Lutz, B.; Grünert, H.; Steiner, C., Hrsg. (2000)

Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland.- Forschungsergebnisse aus dem zsh, Band 1.- Berlin

Lutz, B.; Grünert, H. (1999)

Evaluierung der Vorhaben zur Förderung der beruflichen Erstausbildung.- Gutachten erstellt im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt.- Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, Band 14

Mansel, J.; Schweins, W.; Ulbrich-Herrmann, M., Hrsg. (2001)

Zukunftsperspektiven Jugendlicher.- Wirtschaftliche und soziale Entwicklungen als Herausforderung und Bedrohung für die Lebensplanung.- Weinheim und München

MASGF (2001a)

Arbeitsmarktbericht für das Land Brandenburg 1999/2000.- Potsdam

MASGF (2001b)

Berufsausbildung im Land Brandenburg 1992-2000. Statistische Ergebnisse.- Potsdam

MASGF (2001c)

Soziale Lage und Gesundheit von jungen Menschen im Land Brandenburg 2002.- Potsdam

MASGF (2001d)

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der fünften Welle des Betriebspanels Brandenburg.- Reihe Forschungsberichte Nr. 19.- Potsdam

MASGF (2000)

Förderung der beruflichen Erstausbildung im Land Brandenburg – Maßnahmen des MASGF in den Jahren 1997-1999.- Potsdam

MASGF (1998)

Förderung von Ausbildungsverbänden – ein Ratgeber für Unternehmen.- Potsdam

MASGF (1996)

Regionale Ausbildungspolitik – Begleitstudie zum „Regionalen Aktionsprogramm berufliche Erstausbildung“ im Land Brandenburg.- Reihe Forschungsberichte.- Potsdam

MASGF (1995)

10-Jahres-Perspektive der Berufsausbildung im dualen System im Land Brandenburg – Ergebnisse der Beratungen einer Experten-Gruppe unter Leitung von Staatssekretär Olaf Sund.- Potsdam

MASGF (1994)

Zur Lage am Ausbildungsstellenmarkt im Land Brandenburg.- unveröffentlichtes Manuskript vom 22.11.1994.- Potsdam

MASGF, MBSJ, MW (1998)

Potsdamer Eckpunkte zur Reform der beruflichen Bildung.- Potsdam

MBSJ (1998)

Kinder- und Jugendbericht 1998.- Potsdam

MBSJ (1994)

Kinder- und Jugendbericht 1994 – Der Aufbau der Jugendhilfe im Land Brandenburg.- Potsdam

MBSJ (Ifd. Jahrgänge)

Statistik Berufliche Schulen – Oberstufenzentren und berufliche Schulen in freier Trägerschaft.- Potsdam

MBSJ (Ifd. Jahrgänge)

Statistik Allgemein bildende Schulen.- Potsdam

Nickel, H. M. (1997)

Der Transformationsprozess in Ostdeutschland und seine Folgen für das Geschlechterverhältnis.- In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Heft 51/1997.- o.O.- S. 25

Peinl, I. 1997

Neustrukturierung des Geschlechterverhältnisses im Dienstleistungssektor Ostdeutschlands?.- In: Hüning, H.; Nickel, H. M. (Hrsg.): Großbetrieblicher Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern.- Opladen.- S. 133-153

Priewe, J. (2002)

Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Investitionstätigkeit.- Düsseldorf

Reskin, B. F. (1994)

Sex Segregation: Explaining Stability and Change in the Sex composition of Work.- In: Beckmann, P.; Engelbrech, G. (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor und ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen.- Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179.- Nürnberg.- S. 97-115

Rogas, K. (1995)

Beschäftigungsentwicklung im Finanzdienstleistungssektor und bei den Sparkassen Brandenburgs.- In: Rogas, K.; Phillip, V.; Maier, F.: Die Beschäftigungssituation von Frauen bei den Sparkassen im Land Brandenburg.- Berlin.- S. 11-25

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe (2002)

Wissenschaftliche Begleitung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Abschlussbericht zur Umsetzung von Artikel 2.- Bonn

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe (2001)

Förderung und Effizienz von Verbundausbildung: Schriftliche Befragung der regionalen Arbeitsämter, Landesministerien und Bewilligungsstellen.- Bericht und Tabellenband.- Bonn

Schlottau, W. (2002)

Anlage zum Zwischenbericht aus dem Forschungsprojekt Förderung und Effizienz der Verbundausbildung.- Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung.- Bonn

Schober, K. (1994)

Junge Frauen beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: die Lage in den neuen Bundesländern.- In: Beckmann, P.; Engelbrech, G. (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor und ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen.- Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179.- Nürnberg.- S. 523-566

Schuldt, K. (1999)

Vernachlässigte Märkte? Eine Analyse der Angebotsprofile Brandenburger Bildungsträger zur Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen.- LASA-Studie Nr. 34.- Potsdam

Statistisches Amt der DDR (1990)

Statistisches Jahrbuch der DDR 1990.- Berlin

Steiner, C. (2000)

Der schwierige Umgang Heranwachsender mit ungewissen Chancen.- Ergebnisse einer Befragung von Schulabschlußklassen in Sachsen-Anhalt und Brandenburg.- In: Lutz, B.; Grünert, H.; Steiner, C. (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland.- Forschungsergebnisse aus dem zsh, Band 1.- Berlin, S. 51-86

Sydow, H.; Schlegel, U.; Helmke, A. (1995)

Chancen und Risiken im Lebensverlauf: Wandel in Ostdeutschland.- Berlin

Ulrich, G. (1998)

Finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung in Ostdeutschland.- Redebeitrag zu den 10. Hochschultagen Berufliche Bildung vom 23.-25. September 1998 in Dresden.- Dresden

Verzeichnis der Anlagen

- | | |
|----------|--|
| Anlage 1 | Liste der Gesprächspartner/-innen (Interviews mit Akteuren und Experten/Expertinnen) |
| Anlage 2 | Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Berufen 1999-2001 im Land Brandenburg |

Anlage 1**Liste der Gesprächspartner/-innen (Interviews mit Akteuren und Experten/-innen)**

Ifd. Nr.	Name	Institution
1	Arendt, Frau	Arbeitsamt Frankfurt (Oder)
2	Berger, Klaus	Bundesinstitut für Berufsbildung
3	Buckram, Frank	ÜAZ Bauwirtschaft Brandenburg/Havel-Friesack
4	Budde, Hermann	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
5	Degel, Hubert	Berufliches Qualifizierungszentrum des Handwerks Neuruppin
6	Dietrich, Rolf	Industrie- und Handelskammer Cottbus
7	Dr. Eckstein, Gisela	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg
8	Eilert, Burghard	Zentrum für Gewerbeförderung Götz der Handwerkskammer Potsdam
9	Freimann, Horst	Handwerkskammer Cottbus
10	Frey, Rudi	BBJ Consult
11	Ganzleben, Karl-Heinz	Ausbildungsverbund Teltow
12	Gatzky, Eva-Maria	Handwerkskammer Potsdam
13	Georgi, Fritz	bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder)
14	Gerdon, Wolfgang	Havelländisches Bildungszentrum Rathenow
15	Götze, Frau	ABG Frankfurt (Oder)
16	Gordon, Frau	Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg
17	Dr. Grünert, Holle	zsh Halle
18	Grützner, Herr	bbv Eberswalde
19	Hallex, Heinz-Dieter	Berufsbildungs- und Technologiezentrum Gallinchen der Handwerkskammer Cottbus
20	Hartisch, Achim	LASA Brandenburg – Programmzentrale
21	Hauptmann, Angelika	LASA Brandenburg – Informations- und Beratungsstelle Templin
22	Heinze, Reiner	TÜV Akademie Lauchhammer
23	Heydebreck, Frau	LASA Brandenburg – Programmzentrale
24	Hickmann, Frank	Kompetenzzentrum für Nachhaltiges Bauen Cottbus
25	Hölterhoff, Dieter	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
26	Holaschke, Fritz-Rudolf	Oberstufenzentrum I Cottbus
27	Dr. Hoffmann, Reinhard	Zentrum Aus- und Weiterbildung Ludwigsfelde
28	Hollax, Ines	RAG Bildung Fürstenwalde

lfd. Nr.	Name	Institution
29	Jahn, Walter	ÜAZ Bauwirtschaft Frankfurt (Oder)
30	Jordan, Helmut	tbz Königs Wusterhausen
31	Junghardt, Werner	ABJK Doberlug-Kirchhain
32	Kepper, Andreas Michael	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
33	Kielmann, Otto	Lehrbauhof Großräschen
34	Kielwein, Kurt	Bundesinstitut für Berufsbildung
35	Koß, Hermann	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg
36	Kreklow, Wolfram	Bildungsgesellschaft Pritzwalk
37	Kulke, Frau	Wirtschaftsinstitut Mentil-Naumann Lübbenau
38	Lau, Frau	Arbeitsamt Frankfurt (Oder)
39	Lehmann, Ulrich	Industrie- und Handelskammer Frankfurt (Oder)
40	Liebig, Peter	ÜAZ Bauwirtschaft Wriezen
41	Prof. Dr. Liepmann, Detlev	FU Berlin
42	Lorenz, Herr	RAG Bildung Cottbus
43	Dr. Maaß, Arnd	Bildungszentrum Hennigsdorfer INO
44	Malolepszy, Herr	Sächsisches Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
45	Dr. Martin, Andrea	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg
46	Müller, Gudrun	Vattenfall Europe
47	Münder, Johann-Georg	Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover
48	Dr. Mühlenberg, Frau	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt
49	Dr. Neumeister, Günter	Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung des Landes Brandenburg
50	Dr. Niebur, Joachim	EKO Stahl und QualifizierungsCentrum der Wirtschaft Eisenhüttenstadt
51	Nowak, Helga	Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover
52	Oehler, Reinhardt	Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg
53	Pelloth, Herr	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt
54	Plagmann, Markus	IG Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
55	Dr. Quade, Hans-Dieter	Milchwirtschaftliche Lehr- und Versuchsanstalt Oranienburg
56	Ranft, Michael	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg

lfd. Nr.	Name	Institution
57	Rath, Herr	Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg
58	Reichel, Ekkehart	Berufliches Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft Wittenberge
59	Richard, Bodo	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
60	Riedel, Herr	Bildungszentrum Hennigsdorfer INO
61	Ringel, Frau	Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg
62	Rissmann, Bernd	DGB Berlin-Brandenburg
63	Röhle, Eberhard	Augenoptikerinnung des Landes Brandenburg und BTZ Rathenow
64	Roth, Richard	Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungszentrum
65	Sass, Herr	Lehr- und Ökobauhof Oranienburg
66	Schauer, Roland	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
67	Dr. Schmachtenberg, Rolf	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
68	Schneider, Uwe	VHS Bildungswerk Eberswalde
69	Dr. Schröder, Anke	Sächsisches Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
70	Schuldt, Anke	Industrie- und Handelskammer Cottbus
71	Dr. Schulz, Herr	Gesellschaft für berufliche Aus- und Weiterbildung Strausberg
72	Schulze, Hans-H.	QualifizierungsCentrum der Wirtschaft Eisenhüttenstadt
73	Schulze, Werner	Bildungsgesellschaft Pritzwalk
74	Schumann, Heide-Christel	FOCON – Überbetriebliche Berufsbildungsstätte der Fotografeninnung Berlin in Potsdam
75	Schur, Ilse	BAST e.V.
76	Sköries, Beate	Sächsisches Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
77	Skoluda, Günter	RAG Bildung Cottbus
78	Sobota, Udo	Industrie- und Handelskammer Potsdam
79	Dr. Straube, Rainer	tbz Königs Wusterhausen
80	Dr. Stumpfe, Eckhard	LASA Brandenburg – Informations- und Beratungsstelle Potsdam
81	Tesmer, Peter	Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg
82	Ulrich, Frau	ABJK Doberlug-Kirchhain
83	Watzlaw, Ilona	Fort- und Weiterbildungsstätte Frankfurt (Oder) und Berufsbildungsstätte Hennickendorf der Handwerkskammer Frankfurt (Oder)
84	Wennemann, Herr	AWT Zehdenick

lfd. Nr.	Name	Institution
85	Wiele, Frau	Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg
86	Wölffling, Peter	IHK Bildungszentrum Frankfurt (Oder)
87	Zain, Hans-Joachim	Arbeitsamt Cottbus
88	Zithier, Wolfgang	Handwerkskammer Frankfurt (Oder)
Nicht von allen Gesprächspartner/-innen wurde der Vorname angegeben. Nachträgliche Recherchen führten ebenfalls nicht immer zu einem diesbezüglichen Erfolg.		

Anlage 2
**Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Berufen
1999-2001, Land Brandenburg**

Beruf	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Landwirt/-in – LW	184	0,9	190	1,0	159	0,9
Tierwirt/-in – LW	72	0,4	65	0,4	79	0,5
Pferdewirt/-in – LW	65	0,3	75	0,4	70	0,4
Gärtner/-in – LW	239	1,2	241	1,3	229	1,3
Gartenbaufachwerker/-in – LW	79	0,4	67	0,4	102	0,6
Florist/-in (IH)	199	1,0	187	1,0	198	1,1
Forstwirt/-in – LW	67	0,3	73	0,4	76	0,4
Chemikant/-in (IH)	50	0,3	43	0,2	62	0,4
Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik (IH)	46	0,2	49	0,3	51	0,3
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien, Mediendesign (IH)	42	0,2	80	0,4	61	0,3
Metallbauer/-in – H	291	1,5	331	1,8	280	1,6
Gas- und Wasserinstallateur/-in – H	263	1,4	155	0,9	115	0,7
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in – H	218	1,1	142	0,8	103	0,6
Industriemechaniker/-in Betriebstechnik – IH	246	1,3	244	1,3	256	1,5
Industriemechaniker/-in Produktionstechnik – IH	67	0,3	64	0,4	69	0,4
Teilezurichter/-in – IH	136	0,7	116	0,6	135	0,8
Kraftfahrzeugmechaniker/-in – H	804	4,1	768	4,2	674	3,8
Landmaschinenmechaniker/-in – H	63	0,3	64	0,4	53	0,3
Karosserie- und Fahrzeugbauer/-in – H	71	0,4	67	0,4	93	0,5
Zahn techniker/-in – H	43	0,2	58	0,3	63	0,4
Augenoptiker/-in – H	44	0,2	72	0,4	55	0,3
Elektroinstallateur/-in – H	372	1,9	312	1,7	274	1,6
Energieelektroniker/-in Betriebstechnik – IH	148	0,8	123	0,7	106	0,6
Mechatroniker/-in – IH, H	90	0,5	140	0,8	134	0,8
IT-System-Elektroniker/-in – IH, H	79	0,4	130	0,7	110	0,6
Bäcker/-in – IH, H	239	1,2	179	1,0	195	1,1
Fleischer/-in – IH, H	141	0,7	116	0,6	93	0,5
Koch/Köchin – IH	884	4,5	864	4,7	931	5,3

Beruf	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Beikoch/Beiköchin – IH	76	0,4	122	0,7	117	0,7
Hochbaufacharbeiter/-in – IH, H	270	1,4	201	1,1	158	0,9
Hochbaufachwerker/-in IH	66	0,3	59	0,3	50	0,3
Maurer/-in – IH, H	524	2,7	306	1,7	210	1,2
Gerüstbauer/-in – IH, H	51	0,3	50	0,3	52	0,3
Tiefbaufacharbeiter/-in – IH, H	193	1,0	204	1,1	196	1,1
Straßenbauer/-in – IH, H	116	0,6	100	0,5	87	0,5
Ausbaufacharbeiter-in – IH, H	234	1,2	208	1,1	218	1,2
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in – IH, H	90	0,5	88	0,5	43	0,2
Zimmerer/Zimmerin – IH, H	152	0,8	125	0,7	66	0,4
Dachdecker/-in – H	169	0,9	96	0,5	70	0,4
Raumausstatter/-in – H	60	0,3	64	0,4	57	0,3
Tischler/-in – H	507	2,6	488	2,7	432	2,5
Holzbearbeiter/-in – IH, H	83	0,4	98	0,5	92	0,5
Holzmechaniker/-in – IH	139	0,7	145	0,8	121	0,7
Maler/-in und Lackierer/-in – IH, H	898	4,6	675	3,7	602	3,4
Bau- und Metallmaler/-in – H	108	0,6	109	0,6	101	0,6
Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungstechnik – IH	5	0,0	62	0,3	56	0,3
Handelsfachpacker/-in – IH	112	0,6	124	0,7	84	0,5
Baugeräteführer/-in – IH, H	67	0,3	61	0,3	47	0,3
Vermessungstechniker/-in – ÖD	99	0,5	71	0,4	86	0,5
Verkäufer/-in – IH, H	623	3,2	521	2,9	547	3,1
Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandw. – H	299	1,5	263	1,4	264	1,5
Kaufmann/Kauffrau im Groß- u. Außenhandel – IH	299	1,5	291	1,6	249	1,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel – IH, H	1.194	6,1	1.120	6,1	1.150	6,6
Automobilkaufmann/-kauffrau – IH, H	95	0,5	94	0,5	93	0,5
Pharmazeutisch-kaufm. Angestellte(r) – FB	66	0,3	69	0,4	68	0,4
Bankkaufmann/-kauffrau – IH	235	1,2	253	1,4	230	1,3
Versicherungskaufmann/-kauffrau – IH	66	0,3	62	0,3	64	0,4
Speditionskaufmann/-kauffrau – IH	94	0,5	81	0,4	81	0,5

Beruf	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau – IH	65	0,3	65	0,4	60	0,3
Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft – IH	88	0,5	116	0,6	59	0,3
Fachkraft für Lagerwirtschaft – IH, H	116	0,6	186	1,0	174	1,0
Steuerfachangestellte(r) – FB	169	0,9	146	0,8	137	0,8
Fachinformatiker/-in – IH, H, ÖD	71	0,4	122	0,7	112	0,6
Informatikkaufmann/-kauffrau –IH	23	0,1	48	0,3	62	0,4
IT-System-Kaufmann/-kauffrau	20	0,1	91	0,5	66	0,4
Bürokaufmann/-kauffrau – IH, H	1.019	5,2	746	4,1	652	3,7
Kaufmann/Kauffrau für Bürokomm. – IH, H	515	2,6	485	2,7	464	2,6
Bürokraft – IH, H	53	0,3	63	0,3	74	0,4
Industriekaufmann/-kauffrau – IH, H	230	1,2	218	1,2	177	1,0
Rechtsanwaltsfachangestellte(r) – FB	177	0,9	191	1,0	178	1,0
Verwaltungsfachangestellte(r) – ÖD	237	1,2	210	1,2	223	1,3
Fachangestellte(r) für Arbeitsförderung – ÖD	50	0,3	71	0,4	68	0,4
Sozialversicherungsfachangestellte(r) – ÖD	76	0,4	60	0,3	72	0,4
Arzthelfer/-in – FB	229	1,2	186	1,0	235	1,3
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r) – FB	196	1,0	240	1,3	223	1,3
Friseur/-in – H	462	2,4	470	2,6	441	2,5
Restaurantfachmann/-fachfrau – IH	387	2,0	459	2,5	421	2,4
Hotelfachmann/-fachfrau –IH	314	1,6	326	1,8	371	2,1
Fachkraft im Gastgewerbe – IH	374	1,9	319	1,7	360	2,1
Hauswirtschafter/-in – HW	70	0,4	96	0,5	92	0,5
Hauswirtschaftshelfer/-in – HW	109	0,6	97	0,5	118	0,7
Gebäudereiniger/-in – H	58	0,3	71	0,4	79	0,5
alle Auszubildenden	19.470	100	18.230	100	17.521	100
Quelle: LDS						